Terceira

(Exclusões)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no despectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

(Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2- Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

(Contabilização)

A entidade patronal obriga-se a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

Porto, 26 de fevereiro de 2019.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.
Maria Antónia Cadillon, mandatária.
Maria Emília Gil Ramos Roseiro, mandatária.
Marta Rafaela Branquinho Nunes Garcia, mandatária.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 20 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 53/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global

Contrato colectivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, e última alteração parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016 - Revisão global.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 46214, 46211, 46240, 46350, 46441, 46494, 46493, 47112, 47191, 47210, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47410, 47482, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47593, 47610, 47630, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47740, 47750, 47781, 47782, 47770, 47650, 47640, 47761, 47420, 47790, 47910, 47810, 47820,47890, 47990, 95230, 95210, 95250, 77310, 77320, 77330, 77390, 77210, 62020, 62030, 58110, 58120, 58130, 63120, 95110, 62090, 59130, 92000, 96021, 96022, 96030, 93130) filiadas na Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª desta CCT, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- As tabelas salariais constantes no anexo III-A produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.

2- O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá responder por escrito no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da denúncia.

5- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

6- Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele, cuja revisão se pretende efectuar.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2- Á entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

(Comunicação à empresa)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.ª

(Comissões sindicais, intersindicais de empresas e delegados sindicais)

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais, intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;

b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Fiscalizar os descontos para a Previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência,

têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para o exercício das suas funções de seis dias.

3- Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez horas, ou doze horas tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5- Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, bem como os referidos nos números 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração sem prejuízo no regime previsto no número 4.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da ACT;

e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais, contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo representante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 8.ª

(Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa)

1- As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.ª

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

Cláusula 10.ª

(Reuniões de trabalhadores)

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2- Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3- Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.ª

(Classificação profissional)

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 12.ª

(Condições de admissão e promoções obrigatórias)

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade;

b) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante;

d) O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente a caixeiro ajudante;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro;

f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos das alíneas *f)* e *g)* deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de setembro de 1973, ou à data da admissão em caso de se ter verificado posteriormente àquela data;

i) Os caixas de balcão que, após 1 de outubro de 1987, completem três anos na categoria passam à categoria de caixa de balcão com mais de três anos.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

a) Para os trabalhadores de escritório são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente;

b) Os estagiários logo que completem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários;

c) Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na referida classe;

d) Os segundos-escriturários, serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na referida classe;

e) Os dactilógrafos logo que completem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriturário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores;

g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT;

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos;

i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total de escriturários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriturário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria;

j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo;

l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15 % da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente;

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior e esta;

m) O paquete, após 3 anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a continuo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de 1 ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos;

c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

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

e) Os pré-oficiais, após dois períodos de 12 meses de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais;

f) Os trabalhadores electricistas, diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros de electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período;

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

Grupo D - Rodoviários

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção desde que seja certificado nos termos do número 2 desta cláusula;

d) Os praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões;

e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal;

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

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo;

h) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe e dois anos na 3.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe se encontrarem na 3.ª classe, estando classificados na 2.ª classe bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe;

j) Para efeitos do disposto nas alíneas *h)* e *i)* deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa;

l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída;

m) Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental;

n) Os resultados da inspecção referida no número anterior, serão registados e assinados pelo médico em ficha própria;

o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado;

p) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um;

q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes;

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

s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

Grupo F - Trabalhadores de costura

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe;

c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1- 16 anos para paquete;

2- 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;

3- 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

b) O paquete após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos com as habilitações mínimas legais;

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos

16 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo;

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem;

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos;

e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem;

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

g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo nos termos da alínea *b)* do número 2 desta cláusula;

h) Em qualquer categoria o número de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

i) Em cada empresa o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até doze meses depois da entrada em vigor do presente contrato desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria em qualquer dos casos anteriores serão automaticamente promovidos à 2.ª classe;

l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior;

m) Para efeitos do disposto nas alíneas *j)* e *l)*, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe independentemente da empresa onde tenha sido exercido a profissão nos termos da alínea *b)* do número 2 desta cláusula;

n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

Grupo I - Trabalhadores da indústria hoteleira

1- Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

§ único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Admissão - 16 anos.

3- Como aprendiz de empregado de mesa, snack balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos.

4- Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a estagiário de empregado de mesa, balcão, snack ou cozinheiro, respectivamente.

5- *a)* O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria;

b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão.

6- *a)* Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 3.ª;

b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares.

7- Os empregados de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 3.ª ascenderão a 2.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

8- Os empregados de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 2.ª, ascenderão a 1.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

9- Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de abril de 1976.

Nota - Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam complementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

Grupo J - Cobradores

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Admissão - 18 anos de idade;

c) O cobrador de 2.ª após três anos de permanência na categoria será automaticamente promovido a cobrador de 1.ª

Grupo L - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea *e)*:

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnia, electrotecnia radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea *b)*.

2- Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea *a)* do número 1 anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea *b)* do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD de II escalão (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas *c)* e *d)* do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea *e)* do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea *b)* do número 1, passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3- Acessos:

a) Para os trabalhadores referidos na alínea *d)* do número 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);

b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e pontos anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;

c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnicoprofissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

4- *a)* A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina desempenhar dentro do quadro da empresa;

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão;

c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitos ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

Grupo M - Trabalhadores de informática

a) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daquelas ou cursos equivalentes.

b) O ingresso nas profissões de operador mecanográfico, operador de computador, operador de informática, programador informático, preparador informático de dados, perfurador-verificador, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade poderá ser precedido de estágio;

c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio este não poderá exceder 1 ano.

d) O estágio para operador de informática, operador de computador e programador de informática terá a duração máxima de 2 anos excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de 4 meses;

e) O estágio para operador mecanográfico, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de 4 meses;

f) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

g) O operador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o operador de posto de dados de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, o perfurador-verificador de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior, logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Como praticantes de relojoeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro;

d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.ª;

f) Os oficiais de relojoeiro de 3.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

g) Os oficiais de relojoeiro de 2.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de abril de 1976.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

1- São condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;

b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercí-

cio das funções a desempenhar verificada em prévio exame médico, às expensas da entidade empregadora.

2- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

4- Os trabalhadores da empresa, têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso desde que satisfaçam os requisitos necessários.

5- O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a três anos previamente autorizado pelo sindicato.

6- Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tinha sido realizada ou exercida sem dependência da autorização ou título profissional a entidade estatal com competência poderá autorizar ouvido o sindicato:

a) A admissão ao exame profissional de ajudante de cabeleireiro ou meio oficial de barbeiro de indivíduos maiores de 21 anos;

b) O ingresso em categorias superiores mediante aprovação no exame correspondente;

c) O ingresso na profissão com a dispensa da realização do estágio de aprendizagem a que se refere o número 3;

d) A admissão ao exame profissional referido no anterior número 6 alínea *a)* desta cláusula, aos maiores de 21 anos impossibilitados definitivamente de fazerem a escolaridade obrigatória por falta de capacidade ou condições de saúde comprovadas por atestado médico passado pelo subdelegado de saúde.

7- Quanto a aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura, pedicura, calista, esteticista e massagista de estética, a autorização a que se reporta o número cinco desta cláusula, apenas será concedida desde que os estágios se realizem sob orientação efectiva de um profissional de respectiva especialidade.

8- Acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro, apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo.

9- Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

10- A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em casos de promoção terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Outras condições especificas - Tempo e forma de pagamento

1.º Aos profissionais constantes do número 1 que aufiram retribuições mistas com parte certa e parte variável esta será calculada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá a empregado de agência funerária de 3.ª;

c) Os empregados de agência funerária de 3.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

d) Os empregados de agência funerária de 2.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1- A admissão de trabalhador será feita, a título experimental, pelo período máximo de 60 dias. Nas micro-empresas, esse período é de 90 dias.

§ único. Considera-se micro-empresas, aquela que tenha até 10 trabalhadores, e um volume anual de negócios até 2 milhões de euros.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, o que deve constar em documento escrito.

Cláusula 14.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatória e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3- Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes do termo do prazo do contrato do trabalhador substituto, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

Cláusula 15.ª

(Contrato a termo)

Poderão ser celebrados contratos de trabalho a termo cer-

to ou incerto para a satisfação de necessidades transitórias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

a) Os contratos a termo certo ou incerto, são nos termos da lei, celebrados por escrito e deverão conter a menção expressa para a sua celebração, e estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado;

b) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo comunicará ao trabalhador, por escrito, até 15 dias antes do prazo expirar a vontade de o não renovar;

c) O trabalhador poderá denunciar o contrato para o termo do prazo desde que o comunique, por escrito, à entidade patronal até 8 dias de antecedência em relação ao termo do prazo;

d) O trabalhador poderá denunciar o contrato no último dia do prazo, por qualquer forma;

e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a termo, mesmo antes do seu termo, desde que tal seja feita por escrita e com antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 12 meses ou mais de 12 meses.

Cláusula 16.ª

(Relações nominais)

As entidades patronais elaborarão, anualmente, o relatório único, da actividade laboral e social da empresa, relativo ao ano anterior, sendo remetido às entidades competentes, nos termos da lei.

Cláusula 17.ª

(Quadros de pessoal)

1- Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias:

Gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado-electricista, caixeiro-encarregado e guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício destas funções.

2- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, será a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

4- Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por privado o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5- Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

Operador-adjunto - Caixeiro-ajudante.

Operador de 2.ª - Terceiro-caixeiro.

Operador de 1.ª - Segundo-caixeiro.

Operador especializado - Primeiro-caixeiro.

Operador-encarregado - Caixeiro chefe de secção.

Encarregado de loja - Caixeiro encarregado.

6- A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades anexo II.

7- As entidades poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados poderá haver um só praticante.

8- Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiam efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no número 1 desta cláusula.

10- Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais do que três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patronal, de harmonia com o número 1 desta cláusula.

11- Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

CAPÍTULO IV

Retribuições

Cláusula 18.ª

(Retribuições mínimas fixas)

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser alvo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

3- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

Diária completa 6,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Dormida e pequeno-almoço, 3,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Almoço ou jantar, 1,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4- Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- À entidade patronal fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6- Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 21,00 €.

7- As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

Cláusula 19.ª

(Incapacidade económica e financeira das empresas)

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento.

O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

a) Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente, ou apanhado de receitas e despesas do último ano;

b) Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devidamente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;

c) Os sindicatos poderão encetar as diligências que julguem convenientes para se pronunciarem, incluído peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de um mês, contado a partir do momento de recepção do relatório;

d) A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;

e) As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julguem conveniente;

f) Terminados os prazos referidos na alínea *e)* a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;

g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;

h) No caso do sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de trinta dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;

i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respectiva à comissão permanente interministerial;

j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;

l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

Cláusula 20.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

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

Cláusula 21.ª

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substituía integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 44.ª durar mais de cento e oito dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

1- Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 3,00 euros por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2- Para efeitos de diuturnidade, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de dezembro de 1970, no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares e empregados de escritório, e para as restantes profissões a partir de 1 de abril de 1976.

3- Para os cobradores a contagem de tempo terá início em 1 de setembro de 1974, salvaguardando-se os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no número 1.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5- O disposto no número 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6- Para os técnicos de desenho a contagem de tempo terá início em 1 de fevereiro de 1980.

7- A partir de 1 de outubro de 1987, por passarem a ter acesso obrigatório, deixam de ter diuturnidades os trabalhadores classificados como caixas de balcão; o tempo de ser-

viço para aquisição das diuturnidades dos caixas de balcão com mais de três anos começa a contar-se em 1 de outubro de 1987.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2,30 €, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sempre que prestem cinco ou mais horas por cada dia de trabalho, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Os trabalhadores que prestem menos de cinco horas diárias receberão o valor acima mencionado em proporção do período normal de trabalho semanal.

3- Nas empresas em que seja fornecida alimentação é devido pagamento de subsídio de refeição nos termos dos números anteriores.

Cláusula 24.ª

(Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa, mais a média da parte variável dos últimos doze meses.

3- O valor do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, desde que o período de ausência seja superior a 60 dias, num ano.

4- O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;

b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) Oito horas por dia e quarenta por semana nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana para os trabalhadores de escritório;

e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores técnicos de desenho.

2- Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea *a)* do número anterior; ficando o gozo do outro meio-dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;

b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea *b)* do número anterior;

c) Dois dias completos e consecutivos, organizados de forma rotativa e coincidindo com o sábado e o domingo pelo menos uma vez por mês;

d) Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório e técnicos de desenho.

3- Os trabalhadores que trabalhem nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor do salário mínimo da respectiva categoria.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário inicialmente acordado devendo existir acordo entre as partes nesse sentido. Nos sectores do comércio e serviços, as empresas poderão ajustar os horários aos ciclos sazonais.

5- Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

6- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

7- O intervalo para almoço será compreendido obrigatoriamente, entre as 12h00 e as 16h00.

8- Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea *a)* do número 1 desta cláusula prestarão, no mês de dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9- A compensação nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de setembro a dezembro.

10- O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores.

Cláusula 26.ª

(Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais)

1- Para trabalhadores dos lugares dos mercados muni-

cipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2- O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco semanas com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

3- Ao descanso semanal complementar dos trabalhadores a que se refere esta cláusula serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no número 2 da cláusula 25.ª

Cláusula 27.ª

(Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias)

1- Nestes estabelecimentos os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferentes dos estabelecidos para o restante comércio; sempre que isso se verifique:

a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio-dia complementar;

b) De cinco em cinco semanas o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

Cláusula 28.ª

(Prestação de trabalho em dias de mercado local)

1- Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100 %;

b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

Cláusula 29.ª

(Horário de trabalho de maio a setembro na Costa da Caparica e Trafaria)

1- Nos meses de maio a setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2- O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

Cláusula 30.ª

(Trabalho por turnos)

1- Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3- Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9h00 e termina às 18h00 ou 19h00, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4- Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5- O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por mês. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6- O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21h00 ou tenham início antes das 7h00 da manhã é de 8,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7- A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

8- O regime fixado nesta cláusula aplica-se, nos seus precisos termos, aos horários desfasados ou como tal designados.

Cláusula 31.ª

(Mapas de horários de trabalho)

1- Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2- Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores, não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3- Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4- Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

Cláusula 32.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios-dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no número 3 da cláusula 25.ª

2- Como princípio não deve ser prestado trabalho suplementar, no entanto, só poderá vir a ser prestado pelo trabalhador, quando a empresa tenha que fazer face a acréscimo eventual e transitório dos níveis de trabalho e que por isso não se justifiquem novas contratações.

3- Em princípio, só com acordo do trabalhador a empresa poderá levar a efeito o trabalho suplementar, salvo em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir riscos ou prejuízos graves da empresa.

Consideram-se casos de força maior: calamidades, incêndio; inundações; furto ou roubo e acidente.

Consideram-se riscos ou prejuízos graves para a empresa, carregar e descarregar mercadorias, atendimento de clientes sob a hora de encerramento, tarefas de balanço urgentes.

4- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 33.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1-

a) O trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial que será igual à remuneração normal acrescida de 100 %.

b) O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal x 12}}{\text{Número de horas semanais x 52}} = \text{Vencimento/hora}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 34.ª

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 50 %.

3- Aos trabalhadores admitidos até 30 de junho de 2011, o trabalho nocturno é considerado entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerada a primeira hora com acréscimo de 25 % e as restantes com acréscimo de 50 %.

Cláusula 35.ª

(Trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será pago com o acréscimo a que se refere a alínea *b)* número 1 da cláusula 33.ª e confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado num dos 3 dias seguintes.

2- Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

3- Os trabalhadores que prestam trabalho suplementar em dias feriado, em empresas que estão encerradas nesses dias, têm direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

Cláusula 36.ª

(Duração das férias)

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

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço salvo o disposto na cláusula 42.ª deste CCTV.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

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

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

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias, para este efeito, são dias úteis todos os dias da semana de segunda a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados. Os trabalhadores que gozem integralmente, o seu período de férias nos meses de janeiro a abril, setembro ou outubro terão direito a gozar mais um dia útil de férias sem prejuízo do possível acréscimo do período de férias referido na lei.

7-

a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, no entanto deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 30 de setembro.

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal esta observará o seguinte critério; dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8- As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 15 de abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9- Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar por escrito, a esta até 30 de abril, o período em que vai gozar férias. Caso a entidade patronal não apresente o período de férias ao trabalhador em questão no prazo de 10 dias após a sua comunicação, considera-se aceite o período solicitado pelo trabalhador.

10- Não se aplica a parte final do número anterior sempre que exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento das férias.

Cláusula 37.ª

(Subsídio de férias)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsidio de montante igual ao da retribuição do respectivo período contado nos termos dos números 5 e 6 da cláusula 36.ª, acrescentado dos dias de descanso semanal e obrigatório e feriados intercorrentes e imediatos.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos doze meses.

3- O subsídio é pago, por regra, de forma integral, havendo acordo o mesmo pode ser repartido de forma proporcional ao gozo das férias.

4- Cessando o contrato de trabalho no ano subsequente ao da admissão ou não tendo o contrato de trabalho durado um

ano, o trabalhador apenas gozará ou receberá, a título de férias e subsídio de férias, o proporcional à duração do vínculo.

CAPÍTULO VI

Feriados, faltas e férias

Cláusula 38.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o da alínea *c)* do número 2 da cláusula 25.ª e das cláusulas 26.ª e 28.ª, no caso da alínea *c)* do número 2 da cláusula 25.ª, o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

2- São considerados dias de descanso complementar:

a) O meio-dia de descanso de sábado no caso da alínea *a)* do número 2 da cláusula 25.ª;

b) O outro dia de descanso atribuído no caso da alínea *b)* do número 2 da cláusula 25.ª;

c) O 2.º dos dois dias de descanso previstos na alínea *c)* do número 2 da cláusula 25.ª

3- São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa
25 de abril;
1.º de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

E além destes o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

4- Os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias para a compensação prevista nos termos do número 8 da cláusula 25.ª

Cláusula 39.ª

(Definição de faltas)

1- Por falta considera-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3-

a) As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca com a antecedência mínima de 5 dias;

b) As faltas imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas no prazo de 2 dias, salvo quando tal for manifestamente impossível.

Cláusula 40.ª

(Tipo faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

a) as dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) as motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) as motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) as motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) as motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) as de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) as de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) as autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) as que por lei sejam como tal consideradas, designadamente em matéria de maternidade e paternidade;

k) as dadas por doação de sangue, pelo período estritamente necessário ao efeito.

3- São consideradas injustificadas quaisquer faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 41.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas a que se refere as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto as previstas na alínea *a)* quando o trabalhador receba alguma prestação de segurança social, e as da alínea *g)* que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os números 2 e 3 da cláusula 6.ª

2- As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

Cláusula 42.ª

(Consequência das faltas não justificadas)

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, ao

desconto no período de férias imediato.

2- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 40.ª, quando não se prove a verdade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4- Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho valerá a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ordenado mensal: 8}}{30}$$

Cláusula 43.ª

(Dispensas)

1- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de 5 dias.

2- A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador.

3- A entidade patronal tem de comunicar a sua decisão ao trabalhador até ao dia anterior em relação ao pedido de dispensa. Na ausência de resposta de entidade patronal, considera-se a aceitação do pedido de dispensa.

Cláusula 44.ª

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da afectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe esteja sendo atribuídas.

2- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 45.ª

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 46.ª

(Justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.

3- O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 47.ª

4- Considera-se nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

4.1- Por parte da entidade patronal:

a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;

b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;

c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

d) A lesão culposa de interesse patrimoniais sérios da entidade patronal;

e) A ofensa á honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;

f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

4.2- Por parte dos trabalhadores:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 52.ª;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 47.ª;

e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;

h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 47.ª

(Despedimento)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 48.ª

3- A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no número 1 desta cláusula dá direito a reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço no mínimo de três meses.

4- No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5- Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber 40 dias de indemnização por cada ano de antiguidade. No caso de ano incompleto será calculado proporcionalmente.

6- Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de poder vir a investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 48.ª

(Exercício do poder disciplinar)

1- Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 90 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais trinta dias.

3- Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantais das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da comunicação da acusação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador se for caso disso.

5- No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

Cláusula 49.ª

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá conceder à entidade patronal um aviso prévio ou indemnização igual a metade daquele a que a entidade patronal estaria obrigada, nunca excedendo em qualquer dos casos um mês.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 50.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

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

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo mútuo acordo escrito;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Não levantar obstáculos no exercício de funções dos trabalhadores que sejam delegados ou dirigentes sindicais de organizações sindicais, ou instituições de Segurança Social;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Cláusula 51.ª

(Deveres dos profissionais)

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bem estado e conservação do material e uten-

sílios que lhes tenham sido confiados;

f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;

h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas fortuitas ou de força maior;

m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo, esclarecimento tem o dever de participar;

n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

Cláusula 52.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer sobre o trabalhador pressão para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;

g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea *n)* da cláusula 51.ª

2- Se a transferência a que se refere a alínea *d)* desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela resultantes, reservando-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 47.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 53.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer titulo do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 54.ª

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 47.ª, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 55.ª

(Trabalho fora do local habitual - Principio geral)

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

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 56.ª

(Pequenas deslocações)

1- Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho;

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 57.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições conforma estipula o número 3 da cláusula 18.ª

Cláusula 58.ª

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 56.ª

Cláusula 59.ª

(Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações)

1- São de conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 60.ª

(Grandes deslocações no Continente)

1- As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

a) Á retribuição que auferia no local habitual;

b) A um subsidio de deslocação correspondente a 1 euro;

c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação, nos termos do número 3 da cláusula 18.ª;

d) A uma licença suplementar, com a retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias de deslocação;

e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como trabalho suplementar;

f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes, quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3- O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 61.ª

(Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro)

1- As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) O vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;

b) A um subsidio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;

c) A uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias de deslocação seguidos ou interpolados.

2- O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

SECÇÃO II

Protecção na parentalidade

Cláusula 62.ª

(Licenças de parentalidade)

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade referida na alínea anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

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

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período re-

manescente, nos casos seguintes:

I- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

II- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 63.ª

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

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

2- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 64.ª

(Adopção)

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2- Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 65.ª

(Protecção em caso de despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

SECÇÃO III

Cláusula 66.ª

(Direitos especiais dos menores)

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00;

b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

SECÇÃO IV

Cláusula 67.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6- As faculdades citadas nos números 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7- A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais um ano permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO X

Complementos

Cláusula 68.ª

(Complemento de pensão por acidente de trabalho)

1- 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 para conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- 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 cento e oitenta dias por ano.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 69.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se:

1- A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

3- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 70.ª

(Sanitários e vestiários)

O estabelecimento com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 71.ª

(Trabalho com câmara frigorificas de congelação e produtos tóxicos)

1- Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2- A empresa colocará o trabalhador noutro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3- A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 72.ª

(Sanções disciplinares)

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de 50 % da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;

d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4- 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.

5- Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 73.ª

(Quotização)

A pedido expresso do trabalhador, a empresa obriga-se a proceder à dedução, do valor da quota sindical na retribuição dos trabalhadores e a remeter à associação sindical em que aquele se encontre inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 74.ª

(Direitos adquiridos)

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categorias ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Não obstante o disposto no número anterior, as classifi-

cações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado a nível nacional, mesmo que impliquem diferentes equiparações ressalvado sempre o montante da retribuição que não poderá sofrer prejuízo.

Cláusula 75.ª

(Comissões paritárias)

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

5- Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

ANEXOS

I - Definição de categorias.
II - Quadro de densidades.
III - Quadro de vencimentos.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A - Caixeiros

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

Servente - É o trabalhador com mais de 18 anos a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

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

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

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

Embalador - É o trabalhador que no comércio retalhista ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

Operador de máquinas de embalar - É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

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

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com cliente em local de venda e se informa do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro caixeiro, segundo caixeiro ou primeiro caixeiro.

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

Propagandista - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

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

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro de praça - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

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

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características

de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomendas, e transmite-as para execução.

Prospector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade.

Expositor - É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % de tempo nesta categoria.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionandos pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

Encarregado de loja - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza o dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações as que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

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

Encarregado de portaria - É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e marcação das mercadorias.

Comprador - É o trabalhador que, predominantemente, contacta e selecciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções pode conduzir viaturas.

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

Operador fiscal de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura dos parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Resumindo, este trabalhador controla toda a secção da frente-loja, recepção de volumes e vasilhame. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Operador fiscal de marcação - É o trabalhador que nos armazéns dos supermercados e hipermercados, sob a orientação do superior hierárquico, confere a mercadoria chegada separando-a e dando-lhe o preço, depois de consultar os livros de código; seguidamente distribui o material pelo pessoal adstrito ao referido armazém para a respectiva marcação.

Operador encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador ajudante - É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.ª

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

Chefe de serviços - É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

Chefe de contabilidade - É o trabalhador que dirige a secção de contabilidade, quando esta constitui um departamento principal de serviços.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas nos bancos, toma as disposições necessárias para levanta-

mentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas executar outras tarefas relacionadas com as alterações financeiras.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o 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, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário - É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

Esteno-dactilografo em língua portuguesa e estrangeira - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos, pode, por vezes, utilizar máquina de estenotipia, dactilografar papeis, matrizes (stencil), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa - É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

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

Operador mecanográfico - É o trabalhador que abastece e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, e prepara a máquina para trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

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

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para exercer essa função.

Dactilografo - É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias, de documentos existentes; imprime por vezes papeis, matrizes (stencils) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

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

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

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

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D - Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veiculo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que arruma a carga no veiculo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo, faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

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

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 das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

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

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

Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

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

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

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

Nota - Relativa aos maçariqueiros e escolhedores de sucata a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

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

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

Condutor-manobrador - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador - É o trabalhador que procede à escolha, 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 fabril junto dos seus postos de trabalho.

Encarregado de metalúrgicos - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante - É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo F - Trabalhadores de costura

Mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que corta, pro-

va, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

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

*Oficia*l - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

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

Bordadora - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário/a - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria vigilância, limpeza e actividades similares

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

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

Guarda ou vigilante - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos.

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

Cortador/a de tecidos para colchões - é o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador/a de tecidos para estofos - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro/a de colchoeiro - É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro/a controlador/a - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Costureiro/a de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

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

Dourador de ouro fino - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

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

Entalhador - É o trabalhador que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

Envernizador - É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

Estofador - É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, pinta também letras e traços.

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

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.

Assentador ou aplicador de revestimentos - É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

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

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

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

Praticante - É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

Aprendiz - É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção - É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substitui-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado geral - É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, stands de vendas, montras etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo croquis ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

Montador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

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

Servente ou trabalhador indiferenciado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras oficinas, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

Grupo I - Trabalhadores da indústria hotelaria

Encarregado - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existenciais de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes

os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

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

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, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, escolhendo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão - É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo necessárias.

Auxiliar de cozinha - É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara os meses para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos,

pode ocupar-se, só ou com a colaboração e um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

1- Aprendiz é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2- Estagiário é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de terceira.

Grupo J - Cobradores

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

Grupo L - Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

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

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

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Grupo M -Trabalhadores de informática

Operador informática - É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stoks dos suportes magnéticos de informação.

Preparador informático de dados - É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhados no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros e serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

Operador de posto de dados - É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático - É o trabalhador que executa as seguintes funções; estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados, nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contem e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamentos da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de

computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos da exploração.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo: operador de consola ou operador de periféricos.

Analista informático - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e específica das necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de optimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

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

Estagiário - É o trabalhador que estagia para uma das profissões deste grupo de profissionais.

Nota - As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B «trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

Grupo N – Trabalhadores relojoeiros

Praticante - é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Ajudante - é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

Relojoeiro reparador - é o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxilio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

1- Barbeiros (cabeleireiros de homens):

Cabeleireiro completo de homens - o trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;

Oficial - o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;

Meio-oficial - o trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;

Praticante - o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de homens,

Aprendiz - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado.

2- Cabeleireiro de senhoras:

Cabeleireiro completo - o trabalhador que para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postiços;

Oficial especializado - o trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnostico;

Praticante - o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de senhoras.

Ajudante - o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;

Aprendiz - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador

mais qualificado.

3- Ofícios similares:

Manicura - o trabalhador que trata do embelezamento das mãos e/ou arranjo das unhas;

Calista - o trabalhador que procede à extracção dos calos e de calosidades dos pés e arranjo dos pés:

Massagista de estética - o trabalhador que executa massagens de estética;

Esteticista - o trabalhador que executa tratamento de beleza;

Oficial de posticeiro - o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postiços e entretecido;

Ajudante de posticeiro - o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;

Pedicura - o trabalhador que trata do embelezamento dos pés e/ou arranjo das unhas;

Aprendiz - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

4- Trabalhadores da manutenção da estética

Ajudante técnico de fisioterapia - é o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta-frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Dietista - o trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao individuo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao individuo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Educador social - o trabalhador que presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida, realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo.

Massagista de reabilitação - o trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos.

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo, desempenha outras tarefas especificas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

Empregado de agência funerária ajudante - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerários ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Quadro de densidades

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Números de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a vinte, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário	0	0	0	1	2
Segundo-escriturário	0	1	1	1	2
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	1

Nota - Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectuá-lo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades.

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a dez a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4- As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I - Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	0	0	0	0	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Trabalhadores da indústria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3.ª	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

3- O número de estagiários não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros
Quadro de densidades

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2.ª	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3.ª	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas
A partir de 1 de fevereiro de 2019

Níveis	Categorias	Tabela I	Tabela II
I	Praticante (com.); Aprendiz (elect.); Aprendiz (met.); Paquete (vig.limp.); Aprendiz (marc.); Aprendiz (hot.); Praticante (Reloj.); Aprendiz (c. civil); Ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras e ofícios similares).	600,00	600,00
II	Caixeiro-ajudante e operador - ajudante (com); Estagiário (esc.), Dactilografo (esc); Ajudante (elect.), Estagiário (cost.); Praticante (marc.); Estagiário (hot.); Ajudante de relojoeiro (reloj.); Praticante (met.); Tirocinante (t. des.); Praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro); Trabalhador auxiliar (manut. e estética); Praticante do 1.º ano (c. civil).	600,00	600,00
III	Servente de limpeza (vig. limp.); Empregado de agência funerária ajudante.	603,00	608,00
IV	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar rotulador, etiquetador e servente (com.); Pré-oficial do 1.º ano (elect.); Costureira e bordadora (cost.); Contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.); Servente (c. civil); Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.).	620,00	635,00
V	Terceiro-caixeiro, Operador de 2.ª (super.); Caixa de balcão com menos de três anos (com.); Pré-oficial 2.º ano (elect.); Afinador de máquinas de 3.ª; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; Canalizador de 3.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; Montador-ajustador de máquinas de 3.ª; Serralheiro civil de 3.ª; Serralheiro mecânico de 3.ª; Bate-chapas de 3.ª; Pintor de metalurgia de 3.ª; Ferramenteiro de 3.ª; Condutor - manobrador de 3.ª; Maçariqueiro de 2.ª; Escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.); Oficial (cost.); Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª; Cortador de tecidos para colchões de 2.ª; Costureira de colchoeiro de 2.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 2.ª; Cortador de tecidos para estofos de 2.ª; Costureiro-controlador de 2.ª; Costureiro de estufador de 2.ª; Dourador de ouro de imitação de 2.ª; Costureiro de decoração de 2.ª; Montador de móveis por elementos de 2.ª; Envernizador de 2.ª; Polidor mecânico e à pistola de 2.ª; Montador de moveis por elementos de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, balcão, snack e cozinheiro de 3.ª (hot.); Cobrador de 2.ª; Oficial relojeiro de 3.ª (Reloj.); Meio-oficial (Cabeleireiro de homens); Meio-oficial (Cabeleireiro de senhoras); Ajudante técnico de fisioterapia; empregado de agência funerária do 3.ª	635,00	650,00

VI	Segundo-caixeiro e operador de 1.ª (super.); Conferente, propagandista, demonstrador; Caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.); Terceiro-escriturário e telefonista (esc.); Ajudante de motorista (rod.); Afinador de máquinas de 2.ª; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; Canalizador de 2.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; Montador-ajustador de máquinas de 2.ª; Serralheiro civil de 2.ª; Serralheiro mecânico de 2.ª; Bate-chapas de 2.ª, Pintor de metalurgia de 2.ª, Ferramenteiro de 2.ª, Condutor-manobrador de 2.ª; Maçariqueíro de 1.ª (met.); Oficial especializado (cost.); Oficial até 2 anos (cab. hom.); Oficial até 2 anos (cab. senh.); Oficial de posticeiro até 2 anos; Manicura, calista, massagista de estética até 2 anos; Massagista de reabilitação até 2 anos; Esteticista até 2 anos; Dietista até 2 anos; Educador social até 2 anos; Pintor de 2.ª; Estucador de 2.ª; Carpinteiro de limpos de 2.ª; Pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil); Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª; Cortador de tecidos para colchões de 1.ª; Cortador de tecidos para estofos de 1.ª; Costureira de colchoeiro de 1.ª; Costureiro controlador de 1.ª e costureiro de estofador de 1.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; Dourador de ouro de imitação de 1.ª; Envernizador de 1.ª; Polidor mecânico e à pistola de 1.ª; Costureiro de decoração de 1.ª; Montador de móveis de 1.ª; Estofador de 2.ª; Polidor manual de 2.ª; Pintor de móveis de 2.ª; Marceneiro de 2.ª; Pintor decorador de 2.ª; Dourador de ouro fino de 2.ª; Entalhador de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de snack de 2.ª; Cozinheiro de 2.ª; Cobrador de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com menos de 3 anos (t, des.); Operador de máquinas de contabilidade estagiário; Perfurador estagiário; Operador mecanográfico estagiário; Operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.), Oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.); Pedicura; Empregado de agência funerária do 2.ª	650,00	670,00
VII	Primeiro-caixeiro; Operador especializado (super.); Caixeiro viajante; Caixeiro de praça; Promotor de vendas; Vendedor especializado; Expositor; Fiel de armazém (com.); Segundo-escriturário; Esteno-dactilografo em língua portuguesa (esc.); Motorista de ligeiros (rod.); Oficial electricista; Afinador de máquinas de 1.ª; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; Canalizador de 1.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; Montador-ajustador de máquinas de 1.ª; Serralheiro civil de 1.ª; Serralheiro mecânico de 1.ª; Bate-chapas de 1.ª; Pintor de metalurgia de 1.ª; Ferramenteiro de 1.ª; Condutor-manobrador de 1.ª Apontador com mais de um ano (met); Cabeleireiro completo de homens; Cabeleireiro completo de senhoras; Oficial de posticeiro mais 2 anos; Massagista de estética mais 2 anos; Massagista de reabilitação mais 2 anos; Esteticista mais 2 anos; Educador social mais 2 anos; Pintor de 1.ª; Dietista com mais de 2 anos; Encarregado (vig. limp.); Estucador de 1.ª; Carpinteiro de limpos de 1.ª; Pedreiro de 1.ª e Assentador de revestimentos de 1.ª. (c. civil); Estufador de 1.ª, Polidor manual de 1.ª; Pintor de móveis de 1.ª; Marceneiro de 1.ª; Pintor decorador de 1.ª; Dourador de ouro fino de 1.ª; Entalhador de 1.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de snack de 1.ª; e Cozinheiro de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t.des.); Operador de máquinas de contabilidade 2.ª; Perfurador verificador de 2.ª; Operador mecanográfico 2.ª; Operador de posto de dados 2.ª e Operador de computador de 2.ª (inf.); Oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.); Prospector de vendas; Dactilógrafo; Empregado de agência funerária de 1.ª	665,00	683,00

VIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.); Primeiro-escriturário; Caixa (esc.); Esteno-dactilografo em línguas estrangeiras e Ajudante de guarda-livros (esc.); Desenhador e medidor-orçamentista com mais de 6 anos (t.des.); Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª; Perfurador-verificador de 1.ª; Operador mecanográfico de 1.ª; Operador de posto de dados de 1.ª; Operador de computador de 1.ª; Operador de informática de 2.ª; Preparador informático de dados de 2.ª e Programador de informática estagiário (inf.); Decorador.	675,00	690,00
IX	Caixeiro-chefe de secção; Operador-encarregado (super.); Encarregado de armazém (com.); Correspondente em línguas estrangeiras (esc.); Encarregado (elect.); Motorista de pesados (rod.); Encarregado de metalúrgicos (met); Mestre (cost.); Encarregado de secção (c. civil); Encarregado de secção (marc.); Chefe de snack e Encarregado de Hotelaria; Comprador.	690,00	715,00
X	Caixeiro-encarregado; Encarregado de loja (super.); Encarregado de agência funerária; Encarregado de caixa (super.); Encarregado de portaria (super.); Inspector de vendas (com); Chefe de secção (esc.); Guarda-livros (esc.); Encarregado geral (c. civil); Encarregado geral (marc.); Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t.des.); Operador de informática de 1.ª e Preparador informático de dados de 1.ª (inf.).	765,00	780,00
XI	Chefe de vendas; Chefe de compras; Encarregado geral (com.); Chefe de serviços; Chefe de contabilidade; Tesoureiro (esc.); Analista de informática; Programador de informática e monitor de informática (inf.).	855,00	875,00
XII	Gerente comercial (com.); Chefe de escritório (esc.).	930,00	945,00

Nota: A tabela I aplica-se a empresas com o IRC até 3000,00 €;
A tabela II aplica-se a empresas com o IRC acima 3000,00 €.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar das alíneas anteriores serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixadas, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I, salvo tratando-se de empresas pertencentes a grandes grupos empresariais nacionais ou transnacionais.

As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I.

Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas tarefas nas respectivas tabelas.

Setúbal, 14 de fevereiro de 2019.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Francisco Joaquim da Conceição Carriço Pedro, na qualidade de mandatário.
Gonçalo Gouveia Martins Paulino, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM:

Rogério Vieira Pinheiro, na qualidade de presidente.
Sérgio Paulo Gouveia Rodrigues Palma, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.
Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.
Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Fernando Manuel Nunes Patrício, na qualidade de mandatário.
Francisco Ramos Henriques Neves, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 61/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.