

CCT PARA O COMÉRCIO DO DISTRITO DE LISBOA

CCTV entre a União de Associações do Comércio e Serviços e outra e a FETESE –
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros.

Pelo facto de não ter havido ACORDO nas negociações de revisão do CCT, com a organização sindical FETESE, mantém-se em vigor o texto do CCT seguinte, bem como tabelas salariais que dele fazem parte, negociadas em 2007.

CAPÍTULO I ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Cláusula 1ª Área e Âmbito

1. Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:
 - Retalhista;
 - Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e/ou exportação);
 - Grossista (armazenagem, importação e/ou exportação, bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe).
2. Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R – Relojoeiros, existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.
3. Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.
4. Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.
5. As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições.

Cláusula 2ª Vigência e Denúncia

1. Este CCTV vigora pelo período de doze meses e a sua denúncia só poderá ser feita decorridos dez meses sobre a última revisão.
2. A contraproposta pode ser apresentada até trinta dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapponentes a última data de recepção.
3. Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
4. Iniciadas as negociações prolongar-se-ão estas pelo prazo de quarenta e cinco dias, após o que as partes decidirão da continuação respectiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação colectiva.
5. Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Cláusula 3ª Princípios Gerais

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.
2. A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.
3. Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 4ª Comunicação à Empresa

1. As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.
2. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5ª Organização Sindical na Empresa

1. Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.
2. A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.
3. A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.
4. As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:
 - a. Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à Gerência ou Administração.
 - b. Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
 - c. Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
 - d. Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
 - e. Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.
5. A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6ª

Garantias dos Dirigentes Sindicais

1. As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.
2. Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados.
3. Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.
4. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.
5. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.
6. A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.
7. Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior, direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7ª

Direitos e Deveres dos Delegados Sindicais

1. Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:
 - a. Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
 - b. Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.
2. Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.
3. A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 8ª

Direito de Reunião Sindical na Empresa

1. Os trabalhadores têm direito de:
 - a. Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
 - b. Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente;
2. Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3. As reuniões referidas na alínea b) do nº 1 só podem ser convocadas pela Comissão Intersindical ou pela Comissão Sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um Sindicato.
4. Os promotores das reuniões previstas no nº1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 9ª

Instalações para a Actividade Sindical na Empresa

A entidade patronal deve:

- a. Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com cento e cinquenta ou mais trabalhadores;
- b. Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO III

CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 10ª

Classificação Profissional

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos respectivamente nos anexos I e II.
2. A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.
3. Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.
4. A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária, referida na cláusula 56ª, criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 11ª

Condições de Admissão

Sem prejuízo de disposições legais aplicáveis quanto à admissão ao trabalho, as condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Caixeiros e Profissões Correlativas

- a. Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b. Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- c. Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B

Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

- a. Idade não inferior a 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;

- b. Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

**Grupo C
Telefonistas**

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

**Grupo D
Cobreadores**

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

**Grupo E
Profissionais de Escritório**

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efectivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

**Grupo F
Motoristas**

As habilitações exigidas por lei.

**Grupo G
Metalúrgicos**

- a. São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- b. Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1º ano (nível III);
- c. As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

**Grupo H
Electricistas**

- a. Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 a 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;
- b. Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador electricista;
- c. Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;
- d. A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;
- e.
 - 1. Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal.
 - 2. No recrutamento de novos trabalhadores a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:
 - 2.1. Trabalhadores recrutados fora do âmbito da empresa (mercado externo de trabalho): dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos.

- 2.2. Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa: dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica em facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos.
- 2.3. Os trabalhadores indicados no nº 2.2. terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do nº 2.1.
3. Independentemente do disposto no nº 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário.
4. A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII «técnico de computadores» passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I Construção Civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, a idade mínima para admissão é de 18 anos, com excepção de auxiliares, em que é de 16 anos completos.

Grupo J Trabalhadores de Madeiras

- a. É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado;
- b. São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- c. Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

Grupo L Técnicos de Desenho

1. Técnicos:
 - 1.1. Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:
 - a. Curso de formação industrial (Decreto-Lei nº 37029) ou curso secundário unificado geral (Mecânica, Electricidade, Construção Civil, Artes Visuais /Aplicadas);
 - b. Curso complementar, 11º ano (Meconotecnia, Electrotecnia, Electrónica /Radiotécnica, Construção Civil; Equipamento e Interiores/Decoração e Introdução às Artes Plásticas, Design e Arquitectura, Artes Gráficas);
 - c. Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista, do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;
 - d. Curso técnico da via profissionalizante (12º ano de escolaridade), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.
 - 1.2. Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras actividades que frequentam o 8º ano do curso secundário unificado ou o 2º ano de um curso geral nocturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B, com vista a uma das profissões-categorias deste grupo.
 - 1.3. Trabalhadores sem experiência profissional:
 - a. Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do nº1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de 2 anos, divididos em 2 escalões de 1 ano cada, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da actividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;
 - b. Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do nº1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de 2 anos, divididos em 2 escalões de 1 ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente;

- c. Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) no nº1.1 ingressam na profissão, com a categoria de desenhador de execução, escalão até 3 anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;
 - d. Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do nº1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.
- 1.4. Trabalhadores com experiência profissional:
Na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de actividade ou especialidade serão sempre classificados em categoria e escalão correspondente à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.
2. Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:
- 2.1. Para estas profissões deverá ser dada sempre que possível prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;
 - 2.2. Em caso de admissão para estas profissões:
 - a. A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
 - b. A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.
3. Para ocupação de novos postos de trabalho será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela actividade.

Grupo M
Profissionais de Enfermagem

- a. Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro;
- b. O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos cuja actividade depende da sua orientação.

Grupo N
Trabalhadores de Hotelaria

- 1. Idade mínima de admissão para os trabalhadores é de 16 anos completos.
- 2. Quem ainda não seja titular da carteira profissional quando obrigatória para a respectiva profissão deverá ter no acto de admissão as habilitações exigidas por lei ou no regulamento da carteira profissional.
- 3. Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.
- 4. O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até trinta refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.
- 5. Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculadas em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O
Técnicos de Engenharia
(v.anexo IV)

Grupo R
Relojoeiros

- 1. Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.
- 2. Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2º, do 1º ano.

Grupo S
Economistas
(v.anexo V)

Grupo T
Juristas
(v.anexo VII)

Grupo U
Outros Grupos Profissionais

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

1. As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas 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. Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei nº 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 33 744, e pelo Decreto-Lei nº 43 182, de 23 de Setembro de 1960.
3. Despachantes Privativos - São condições de admissão necessária para o ingresso na categoria de Despachante Privativo, o cumprimento das disposições legais constantes da Reforma Aduaneira. Sempre que a empresa pretenda aumentar o seu quadro de Despachantes Privativos, deverá, no caso de não admitir um (ou vários) Despachantes Privativos já qualificado(s) ou um (ou vários) Ajudantes de Despachante Oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao trabalhador (ou trabalhadores) que estejam adstritos à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12ª

Período Experimental

1. A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de sessenta dias nas categorias dos níveis I a V, cento e vinte dias nas categorias dos níveis VI a VIII, cento e oitenta dias nas categorias dos níveis IX a XI do Anexo III-A da Tabela Salarial Geral e da tabela Salarial específica III-B, 240 dias nas categorias do Nível XII do Anexo III-A da Tabela Salarial Geral e Tabela Salarial Específica do Anexo IV.
2. Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.
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, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 13ª

Admissão Dentro do Mesmo Ramo de Actividade

1. Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.
2. A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respectivo sindicato.
3. A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou instituição de previdência respectiva.
4. Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou vice-versa - incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada um das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa -, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14ª

Admissão para Efeitos de Substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15ª

Relações Nominais

1. As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte, ao primeiro mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho, o mapa do quadro do pessoal regulado na legislação em vigor.
2. Durante um prazo de três meses as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior

Cláusula 16ª

Quadro de Pessoal

1. Caixeiros e profissões correlativas:

- a. Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b. Por cada grupo de dez trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c. Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três 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;
- d. Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- e. Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;
- f. Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;
- g. Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusivo e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;
- h. Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;
- i. Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

2. Trabalhadores de escritório:

É obrigatória a existência de

- a. Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de vinte e cinco trabalhadores de escritório e correlativos;
- b. Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos;
- c. Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores de escritório e correlativos, ou chefes de secção, em número nunca inferior a 8% dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de doze trabalhadores de escritório e correlativos.

3. Trabalhadores de armazém:

- a. Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham vinte e cinco ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;
- b. Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de dez trabalhadores de armazém;
- c. O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

4. Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a. Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b. As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;
- c. Desde que existam mais de dez técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;
- d. Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

5. Trabalhadores das madeiras:

- a. Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1ª, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b. O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

6. Trabalhadores metalúrgicos:

É obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de dez profissionais.

7. Relojoeiros

- a. Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1ª;
- b. Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1ª, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

Cláusula 17ª

Promoções Obrigatórias

1. Caixeiros e profissões correlativas:

- a. O praticante que após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador -ajudante;
- b. Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respectivamente;
- c. O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelos menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior.

2. Trabalhadores de escritório e correlativos:

- a. O ingresso nas profissões de escriturário, recepcionista, operador informático, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;
- b. O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de prática ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;
- c. O estágio de recepcionista, operador informático, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e o operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos, caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);

- d. Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;
- e. O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.
- f. Os dactilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11ª serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escriturários integrados no nível VI da tabela salarial. Os que tenham atingido o nível VI até 1 de Fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes dactilógrafos;
- g. Os paquetes e os praticantes de ascensoristas que aos dezoito anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou ascensoristas.

3. Trabalhadores metalúrgicos:

- a. Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos – complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular –, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- b. O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;
- c. Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3ª ou 2ª classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
- d. Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4. A) Trabalhadores electricistas:

- a. Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b. Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c. Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);
- d. Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2º período;
- e. Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1º período;

4. B) Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:

- a. O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1º curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria;
- b. O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1ª linha (1º ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;
- c. O técnico de 1ª linha (1º ano) será promovido a técnico de 1ª linha (2º ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1ª linha (1º ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1ª linha (2º ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os "devices" do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do hardware do computador.

4. C) Para a especialidade de técnicos de equipamento electrónico de controle e de escritório observar-se-á o seguinte:

- a. O estagiário de técnico de equipamento electrónico de controle e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1º curso de introdução aos equipamentos electrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;
- b. O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2ª classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à 1ª formação, que lhe permita exercer as funções;
- c. O técnico de 2ª classe será promovido a técnico de 1ª classe após três anos de permanência na categoria e tenha recebido cursos de especialização que lhe permita entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina directa.

5. Trabalhadores de madeiras:

- a. Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;
- b. Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;
- c. O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;
- d. Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6. Trabalhadores da construção civil:

Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7. Técnicos de desenho:

- 7.1 Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no 1.3 da cláusula 11ª.
- 7.2 O tempo de tirocínio no nível XI para as categorias do nível XII é de 2 anos.
- 7.3 Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.
- 7.4 O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.
- 7.5 Os trabalhadores com as condições requeridas no 1.2 da cláusula 11ª terão acesso automático a tirocinante A, 1º ano, logo que concluíam 2 anos de prática.
- 7.6 Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea d) do nº1.1 da cláusula 11ª, terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea d) do nº1.3 da cláusula 11ª.
- 7.7 Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar pela prática a formação técnico profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8. Trabalhadores de hotelaria:

- a. Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano prolongável até que perfaçam aquela idade;
- b. Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;
- c. Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;
- d. Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;
- e. O estágio terá uma duração de doze meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

- f. Sempre que, por força de preferência, e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no nº4 da cláusula 10ª.

9. Trabalhadores têxteis:

O oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10. Fogueiros:

Os fogueiros de 3ª serão promovidos a fogueiros de 2ª logo que completem três anos de permanência na categoria.

Os fogueiros de 2ª serão promovidos a fogueiros de 1ª logo que completem três anos de permanência na categoria.

Para efeitos de promoção contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência do CCTV.

11. Relojoeiros:

- a. O aprendiz do 1º ano de relojoeiro após um ano de permanência na categoria será promovido a aprendiz do 2º ano;
 - b. O aprendiz do 2º ano de relojoeiro após um ano de permanência na categoria será promovido a aprendiz do 3º ano;
 - c. O aprendiz do 3º ano de relojoeiro após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 1º ano;
 - d. O meio-oficial do 1º ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 2º ano;
 - e. O meio-oficial do 2º ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a meio-oficial do 3º ano;
 - f. O meio-oficial do 3º ano de relojoaria após um ano de permanência na categoria será promovido a oficial de 2ª;
 - g. O oficial de 2ª de relojoaria após três anos de permanência na categoria será promovido a oficial de 1ª
1. Sem prejuízo do disposto na alínea g), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2ª de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1ª, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.
 2. O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto de três elementos, respectivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo CESL/STCESDL.
 3. Para o efeito, deverá a entidade patronal:
 - a. Requerer junto da Casa Pia de Lisboa a realização do referido exame nos noventa dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;
 - b. Dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifique os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;
 - c. Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2ª, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionamentos estabelecidos no nº1 da cláusula 52ª deste CCTV.
 4. O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.
 5. A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no nº2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.
 6. O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.
 7. Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1ª.
 8. Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

CAPÍTULO IV
RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 18ª
Retribuições Mínimas

1. As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.
2. a) Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela porque venceriam se tivessem, apenas retribuição certa mínima;
b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível;
c) Às entidades patronais e/ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.
3. O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.
4. Aos profissionais de vendas que auferirem retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.
5. a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e/ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas, igual a 5% do valor da retribuição do nível V da Tabela I da Tabela Geral de Remunerações do anexo III-A;
b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma Companhia de seguros, a expensas da entidade patronal;
c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.
6. a) Os trabalhadores Técnicos de Desenho que além das funções executivas exerçam funções de orientação e/ou Chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções, serão remunerados pelo Nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.
b) Os trabalhadores classificados no Nível XII e que exerçam funções referidas na al. anterior, não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7% de vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.
7. a) Para a especialidade de técnico de computadores a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62% do valor da retribuição do nível V da tabela I da Tabela Geral de Remunerações do anexo III-A, ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante e só durante, a duração deste;
b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são, as que constam do anexo III-B (tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores).

<p>8. Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.</p>
--

(Este número apenas se aplica aos trabalhadores afectos ao Sindicato CESP e seus representados)

9. Se o Cortador ou Estendedor de tecidos (categoria nº20 do Grupo Q do Anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3% do valor da retribuição do nível V da Tabela I da Tabela Geral de Remunerações constante do Anexo III-A.
10. A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais que, salva a estipulação ou os usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11. Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador deverá proceder por forma que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do nº anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18ª – A
Subsídio de Refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de 2,20 €.

Cláusula 19ª
Retribuição por Exercício de Funções de Diversas Categorias

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

Cláusula 20ª
Substituições Temporárias

1. Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.
2. No caso da substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40ª e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no nº1 quando finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.
3. No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40ª e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21ª
Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.
2. No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.
3. Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.
4. Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.
5. Para efeito do disposto nos nºs 2,3 e 4 as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.
6. Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil deste subsídio, será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:
 - a. Superior a quinze em caso de doença comprovada por baixa;
 - b. Superior a cinco noutros casos.

Notas

1. O valor do subsídio de Natal é igual a um mês de retribuição e refere-se ao ano em que é liquidado.

Para os trabalhadores que auferirem retribuição mista, ou seja, (retribuição certa + comissões), este subsídio deve ser igual à soma da parte fixa com a média mensal da parte variável.

Para determinar o valor da parte variável tomar-se-á a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses anteriores ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

2. A trabalhador admitido no decurso do ano a que se refere o subsídio, este será de tantos duodécimos de remuneração mensal quantos os meses de serviço.

3. Se o contrato de trabalho cessar antes de 15 de Dezembro, o subsídio será de tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato no próprio ano da cessação.

4. No caso de suspensão do contrato, por impedimento prolongado (superior a um mês), no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, (doença, serviço militar, etc.) o cálculo do subsídio será feito como o indicado no ponto 3.

5. No caso de faltas que impliquem perda de retribuição, cujo número, nesse ano seja superior a 15 dias, em caso de doença ou 5 dias por outras razões, o valor do subsídio pode ser reduzido na proporção.

CAPÍTULO V PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 22ª

Local do Trabalho, Noções e Princípios Gerais

1. O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.
2. Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.
3. Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho, fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.
4. A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46ª.
5. As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.
6. a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro da gasolina super:

1. Automóveis ligeiros	0,26
2. Motociclos	0,12
3. Bicicletas motorizadas	0,08

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.
7. As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.
8. O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 23ª

Pequenas Deslocações

1. Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40Km do local habitual de trabalho.
2. As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.
3. Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:
 - a. Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
 - b. Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
 - c. Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no nº2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24ª

Grandes Deslocações

1. Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.
2. São direitos dos trabalhadores nesta situação:
 - a. A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
 - b. O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas, segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;
 - c. O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com entidade patronal, em cada caso;
 - d. O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;
 - e. O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias.
 - f. Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte, meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25ª

Deslocações para Macau e Estrangeiro

1. As grandes deslocações para Macau e estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:
 - a. Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no nº2 da cláusula anterior;
 - b. Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatória e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
 - c. Pagamento para despesas decorrentes, de valor diário igual a 1,6% do valor da retribuição do nível V da tabela I da Tabela Geral de Remunerações do Anexo III-A;

- d. Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.
2. O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26ª

Outras Condições Gerais em Caso de Grandes Deslocações

1. Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estas incapacidades permanentes superiores a 25%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.
2. As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertence aos trabalhadores.
3. As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.
4. Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.
5. Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a noventa dias.

Cláusula 27ª

Horário de Trabalho

1. A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.
2. Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.
3. O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28ª

Trabalho Suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. Não será permitida a realização de trabalho suplementar, excepto nos casos a seguir indicados devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a Comissão de Trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:
 - a. Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;
 - b. Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
 - c. Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de trinta dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
 - d. Para operações de salvamento;
 - e. Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, aquando do fecho dos contratos respectivos;
 - f. Para finalização de serviços funerários;

- g. Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.
 - h. Por acordo expresso das partes.
3. As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador, imediatamente a seguir à sua prestação.
 4. É dispensado o visto do trabalhador referido no nº anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

Cláusula 29ª

Remuneração do Trabalho Suplementar. Descanso Compensatório

1. O trabalho suplementar dá direito à remuneração especial a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100%.
2. A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3. Nas empresas com mais de 6 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
4. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.
5. O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da 1ª semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 30ª

Trabalho em Regime de Turnos

1. Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.
2. a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento;
b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.
3. A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27ª, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.
4. A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de vinte dias.
5. Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.
6. Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.
7. O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCTV quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.
8. A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.
9. a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20% da retribuição base;
b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos;

- c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.
10. São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.
11. a) A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho;
b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no nº 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:
- 1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
 - 2) Transferência de mão-de-obra em situação de sub-ocupação.
 - 3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 31^a
Trabalho Nocturno

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.
3. O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

Cláusula 31^a – A
Prestação de Trabalho a Tempo Parcial

1. É permitida a admissão de trabalhadores para a prestação de serviço em tempo parcial, devendo ser dada preferência na admissão aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida ou que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.
2. As empresas poderão ainda conceder aos trabalhadores dos seus quadros que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:
 - a. Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
 - b. Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
 - c. Trabalhadores-estudantes.
3. O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita e dele deverá constar a duração do trabalho semanal e diário acordado.
4. A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.
5. A alteração do horário de trabalho inicialmente estabelecido deverá merecer a concordância expressa das partes.
6. A remuneração do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional.
7. O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites:
 - Estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores – 50%
 - Estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores – 20%
8. À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes deste CCT.

(Esta cláusula, resultou da negociação de 1995 e, foi actualizada em 1999, aplicando-se apenas aos trabalhadores afectos à FETESE e seus representados.)

CAPÍTULO VI
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 32ª
Duração das Férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado, correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados.
* Por acordo expresse do trabalhador e da entidade patronal as férias podem ainda ser gozadas nas seguintes condições:
(Nota: O conteúdo deste parágrafo foi negociado apenas com o CESP)
 - 1.1. Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis de férias entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de Férias, mais três dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.
 - 1.2. Aos trabalhadores que gozem férias em dois períodos distintos de 11 dias úteis cada, compreendidos, respectivamente de Janeiro a Abril e de Maio a Outubro, serão acrescidos, a título de férias, mais dois dias úteis, a gozar 1 dia em cada período.
2. A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.
3. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos nºs 4 e 5.
4. Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.
5. Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.
6.
 - a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador;
 - b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou a Comissão Sindical ou Intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;
 - c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas;
 - d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, entre 1 de Junho e 30 de Setembro;
 - e) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano;
7. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.
8. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido a 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.
9. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no nº anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
10. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
11.
 - a) Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível;
 - b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo, por este motivo, haver prejuízo para outros trabalhadores;
 - c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.
12. Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas, para serem gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33^a
Subsídio de Férias

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período efectivo de férias e que deverá ser pago antes do início destas.
(Nota: A termo “efectivo” foi negociado apenas com o CESP)
2. No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos doze meses anteriores, ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a doze meses.
3. Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.
4. Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

NOTA

1. Este subsídio é de montante igual à remuneração do período de férias e deve ser pago antes do início das mesmas.
2. No caso de trabalhadores com retribuição mista, aplicar-se-ão as regras idênticas às que regem o subsídio de Natal, no que se refere ao cálculo de remuneração variável média (ver nota da Cláusula 21^a)
3. No caso de Cessação do Contrato, por qualquer das suas formas, ou sejam: caducidade; revogação por acordo das partes; despedimento promovido pela entidade patronal; rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador; rescisão por qualquer das partes durante o período experimental e por extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas á empresa, ao trabalhador devem ser liquidadas as férias já vencidas e respectivo subsídio, bem como as férias e subsídio de férias respectivo, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato. O subsídio de férias não pode ser reduzido na proporção das faltas dadas, ainda que sejam injustificadas.

Cláusula 34^a
Descanso Semanal e Complementar e Feriados

1. a) O dia de descanso semanal é o domingo, excepto para os sectores de agências funerárias, floristas e artesanato (exclusivamente).
b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelos menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.
2. a) Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira, ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.
b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público.
c) Nos estabelecimentos previstos na alínea b) do nº 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

d) Nos estabelecimentos com quatro ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea a) do nº2 desta cláusula poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

(Nota: Na negociação de 1995 apenas com a FETESE foi acordado que o número de trabalhadores indicados nesta alínea passou a ser de quatro ou menos.)

- e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas a) e c) do nº 2 desta cláusula pode ser afixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.
3. a) São, para todos os efeitos, considerados feriados além dos decretados como obrigatórios os seguintes:
- **Feriado municipal** das localidades onde se situam as respectivas instalações;
 - **Terça-feira de Carnaval.**
- b) Os feriados obrigatórios são:
- **1 de Janeiro;**
 - **Sexta-feira Santa; ***
 - **25 de Abril;**
 - **1 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.**
- c) O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado na Segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35ª

Retribuição do Trabalho Prestado em Dias de Descanso e Feriados. Descanso Compensatório

1. O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100% e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.
2. Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior, quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no nº 3 da cláusula 29ª quanto a descanso compensatório.
3. O trabalho prestado em dias feriados, indicados na cláusula anterior, é pago com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no nº3 da cláusula 29ª quanto a descanso compensatório.
4. Na situação prevista na alínea b) do nº 1 da cláusula 34ª, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho calculada de acordo com a fórmula estabelecida no nº 2 da cláusula 29ª.

Cláusula 36ª

Conceito de Faltas

1. Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.
3. Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do nº2 contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37ª

Tipos de Faltas e Sua Duração

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas justificadas:
 - a. As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b. Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, até 5 dias consecutivos;
 - c. As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até 2 dias consecutivos;
 - d. As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6ª e 7ª deste contrato;
 - e. As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos:
 - Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.
 - Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente.
 - f. As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - g. Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por parto do cônjuge ou companheira, a utilizar no 1º mês a seguir ao nascimento do filho, e indicados pelo trabalhador, se possível previamente;
- (Nota: Negociado só com a FETESE)**
- h. As motivadas pelo desempenho de funções de Bombeiro Voluntário e Voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;
 - i. Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
 - j. As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
3. São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38ª

Comunicação, Justificação e Prova de Faltas

1. As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6ª e 7ª.
2. As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.
3. A entidade patronal pode em qualquer caso de falta justificada exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

Cláusula 39ª

Efeitos e Descontos das Faltas

1. Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas a), b), c), d), e), h), e i) da cláusula 37ª, bem como as previstas na alínea g), se o trabalhador não tiver direito ao correspondente subsídio da segurança social.
- (Nota: Negociado só com a FETESE)**

2. As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até dois dias por cada situação de urgência e até ao limite de doze dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.
3. As faltas previstas na alínea j) da cláusula 37ª poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade patronal no momento da autorização.
4. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.
5. O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.
6. Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou a saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no nº3 da cláusula 36ª.
7. Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no nº2 da cláusula 29ª.
8. a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada, por mais de dez dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de sessenta dias por ano.
b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.
9. Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade patronal, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

NOTA

- ❖ No caso de atrasos injustificados ou períodos de ausência do trabalhador, inferiores ao período normal diário de trabalho, devem os mesmos ser adicionados durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho e, só então determinam a perda da retribuição correspondente.
- ❖ Se o trabalhador se apresentar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, para início ou reinício da prestação de trabalho, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho, durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, como dispõe o nº 4 do artº 27º do D.L.874/76 de 28/12, que disciplina o regime jurídico das faltas.
- ❖ Relativamente ao disposto no nº 8 desta cláusula, quanto à obrigação da entidade patronal pagar a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social, no caso de faltas dadas por doença por mais de 10 dias, há que considerar o seguinte:
Têm direito a receber este complemento de doença os trabalhadores
- Admitidos antes de 29 de Dezembro de 1979;
- Admitidos posteriormente, desde que a entidade patronal lhes tenha vindo a atribuí-lo com regularidade;
- em cujo contrato individual de trabalho conste este direito (contrato elaborado com determinado trabalhador);
O limite deste direito é de 60 dias por ano;
Ex: Se um trabalhador faltar por doença, devidamente comprovada, durante dois anos, têm direito ao complemento de subsídio de doença durante 60 dias no primeiro ano e 60 dias no segundo ano, se estiver nas condições acima descritas.

Cláusula 40ª

Impedimentos Prolongados

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
2. O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
4. O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.
5. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 41^a Cessação do Contrato de Trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54^a.

Cláusula 42^a Certificado de Trabalho

1. Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.
2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.
4. Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 43^a Deveres da Entidade Patronal

São deveres da entidade patronal:

- a. Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b. Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c. Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas sem prejuízo do disposto no art. 22^o do regime jurídico do contrato individual de trabalho, ou disposições análogas neste CCT.
- d. Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e. Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f. Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão
- g. Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h. Facilitar a missão dos trabalhadores, que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de Previdência, ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento, ou outras a estas inerentes;
- i. Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51^a.

Cláusula 44ª

Deveres dos Trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a. Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b. Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c. Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d. Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho, segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e. Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f. Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g. Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h. Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i. Aumentar a sua cultura, e em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j. Informar com verdade, isenção e espírito de justiça, a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l. Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m. Acompanhar com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n. Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45ª

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 pressão sobre o trabalhador para que 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 de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador;
 - d. Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
 - 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 fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g. Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos no RJCIT, Decreto-Lei nº 49 408.
2. A prática pela entidade patronal, de qualquer acto, em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3. Condições específicas dos electricistas:

- a. O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecem às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;

- b. O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;
- c. Sempre que no exercício da profissão, o trabalhador electricista no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46^a

Transferência de Local de Trabalho

1. A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.
2. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
3. Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal;
4. Para os efeitos do nº2 deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.
5. Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22^a, 23^a, 24^a 25^a e 26^a.

Cláusula 47^a

Transmissão do Estabelecimento

1. A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.
2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.
3. Para efeitos do nº 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.
4. Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^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, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe 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

Cláusula 49ª
Maternidade e Paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias, os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa.

- a. Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b. Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c. As mulheres grávidas têm direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d. Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para esta;
- e. A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, ou em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f. O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g. Em caso de situação 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 de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea c);
- h. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
- i. Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- j. Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- l. A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer 1 ano. Poderão optar por reduzir em 2 horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se, isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;
- m. As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n. As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

- o. Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores, pais de filhos menores de 12 anos ou, quando os interesses familiares o exigirem, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
 - p. As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho, em horas suplementares, sempre que aquelas o solicitem.
 - q. No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas l) e m), será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.
- (Esta alínea foi negociada apenas com o CESP)**

Cláusula 50ª

Direitos Especiais dos Menores

- 1. Os menores de 16 anos de idade não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.
- 2. A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

CAPÍTULO X

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 51ª

Trabalhadores-Estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

- 1. Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.
- 2. Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada e que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, terão direito a uma redução de horário até 2 horas diárias a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.
- 3. O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior.
- 4. Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 1 semana, da data do início da frequência efectiva do curso.
- 5. Os direitos consignados nos nºs 1 e 2 cessarão logo que:
 - a. Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso.
 - b. O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.
 - c. As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 6. A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.
- 7. Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos.
- 8. Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a. Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b. Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c. Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO XI HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO. NORMAS GERAIS

Cláusula 52^a Higiene e Segurança no Trabalho – Normas Gerais

Em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, as entidades empregadoras observarão as disposições legais aplicáveis

Cláusula 53^a Higiene e Segurança no Trabalho – Normas Especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão nomeadamente as seguintes regras:

1. Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.
2. Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.
3. Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso.
4. Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.
5. Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.
6. Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios.
7. Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.
8. As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
 - a. Serem separadas por sexos sempre que possível;
 - b. Disporem de água canalizada;
 - c. Serem iluminadas e ventiladas;
 - d. Possuírem lavatórios por cada grupo de dez trabalhadores ou fracção;
 - e. Uma bacia por cada grupo de vinte e cinco trabalhadores do sexo masculino ou quinze do sexo feminino.
 - f. Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado.
 - g. As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII SANÇÕES

Cláusula 54^a Sanções Disciplinares

1. As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:
 - a. Repreensão;
 - b. Repreensão registada;
 - c. Suspensão do trabalho, com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
 - d. Despedimento com justa causa.

2. Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.
3. Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou lei.
4. Com excepção da sanção prevista na alínea a) do nº1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.
5. A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àqueles em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor
6. Nos processos disciplinares o prazo de resposta à nota de culpa é de 5 dias úteis.
7. A execução da pena só pode ter lugar nos 3 meses seguintes à decisão.
8. A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
9. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII **INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS**

Cláusula 55ª **Interpretação e Integração Deste Contrato Colectivo**

1. As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.
2. A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.
3. Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.
4. Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério para a Qualificação e o Emprego, que não terá direito a voto.
5. Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério para a Qualificação e o Emprego, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.
6. As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.
7. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.
8. No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV **DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Cláusula 56ª **Quotização Sindical**

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos devidamente credenciados procedam à cobrança nos locais de trabalho, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 57ª

Manutenção de Direitos e Regalias Adquiridos

1. Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.
2. Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 58ª

Produção de Efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidas neste CCT produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 59ª

Revogação de Contratos Anteriores

1. Sem prejuízo do disposto no nº2 da cláusula 57ª, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.
2. Nos aspectos em que o novo texto for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o nº1 da cláusula 55ª defere à comissão paritária.

CAPÍTULO XV

CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA COSTUREIRAS EM REGIME DE TRABALHO EXTERNO

Cláusula 60ª

Noção de Trabalho Externo

Para efeitos deste CCTV, considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

1. Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;
2. Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
3. Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo, quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 61ª

Conceito de Trabalhador Externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

§ Único. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 62ª

Caderneta de Registo

1. A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato (conforme modelo anexo), na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, período de tempo a que se reporta, descrição do trabalho, quantidade, preço unitário por peça e preço total.
2. A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15ª.

Cláusula 63ª

Forma de Contrato

1. A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito, e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.
2. O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.
3. A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica--se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCTV, devendo ser concretizado no prazo de cento e vinte dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64ª

Tarifas Mínimas

1. A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.
2. Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65ª

Direitos do Trabalhador Externo

1. Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.
2. São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66ª

Retribuição de Férias e Feriados

1. Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.
2. A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros, será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67ª

Trabalho Suplementar

1. Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCTV ou vigentes na empresa.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha

Cláusula 68ª

Retribuição do Trabalho

1. A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.
2. A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3. Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50% da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69ª

Proibição de Acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70ª

Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

Nota – Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCTV.

Grupo A

Caixeiros e Profissões Correlativas

1. **Praticante** – É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.
2. **Servente** – É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indeferenciadas.
3. **Caixeiro-ajudante** – É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.
4. **Distribuidor** – É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.
5. **Embalador** – É o trabalhador que condiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.
6. **Operador** – É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:
 - Operador de empilhador;
 - Operador de monta-cargas;
 - Operador de ponte móvel;
 - Operador de grua;
 - Operador de balança ou báscula.
7. **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 cheques.
8. **Repositor** – É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.
9. **Caixeiro** – É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou retalho. Recebe encomendas elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.
10. **Propagandista** – É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.
11. **Demonstrador** – É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.
12. **Conferente** – É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13. **Fiel de armazém** – É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais: executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e/ou materiais existentes no armazém.
14. **Vendedor** – É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:
 - a. Caixeiro-viajante – quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
 - b. Caixeiro de praça – quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
 - c. Caixeiro do mar – quando se ocupa do fornecimento para navios;
15. **Encarregado de armazém** – É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.
16. **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 inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.
17. **Chefe de vendas** – É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.
18. **Chefe de compras** – É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.
19. **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.
20. **Prospecção de vendas** – É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtores se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.
21. **Vendedor especializado ou técnico de vendas** – É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.
22. **Expositor e/ou decorador** – É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.
23. **Caixeiro-encarregado ou chefe de secção** – É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.
24. **Encarregado geral** – É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.
25. **Encarregado da loja** – É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.
26. **Operador de supermercado** – É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstricção a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.
27. **Gerente comercial** – É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.
28. **Operador encarregado** – É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

Grupo B
Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, e Actividades Similares

1. **Servente de limpeza** – É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.
2. **Paquete** – É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.
3. **Guarda ou vigilante** – É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.
4. **Porteiro** – É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.
5. **Contínuo** – É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outras categoria profissional.
6. **Ascensorista** – É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquire e presta esclarecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigiar a lotação máxima do elevador.
7. **Praticante de ascensorista** – É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.
8. **Vigilante** – É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e/ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.
9. **Vigilante controlador** – É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.
10. **Chefe de grupo de vigilância** – É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sobre as suas ordens.

Grupo C
Telefonistas

1. **Telefonista** - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.
- Nota – As telefonistas que, em 1 de Fevereiro de 1989, estavam classificadas de 1ª, são reclassificadas em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data.**
Para as restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

Grupo D
Cobreadores

Cobrador – É o trabalhador que normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E
Profissionais de Escritório

1. **Dactilógrafo** – É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2. **Recepcionista** – É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2ª classe.
3. **Estagiário** – É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.
4. **Escriturário** – É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ou andamento de processos em Tribunais ou repartições públicas desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.
5. **Escriturário especializado** – É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de vinte e cinco trabalhadores.
6. **Caixa** – É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Recebe numerários e outros valores e verifica-se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.
7. **Chefe de secção** – É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.
8. **Chefe de serviços** – É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.
9. **Chefe de escritório** – É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.
10. **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.
11. **Operador mecanográfico** – É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutores, intercaladores, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

12. **Operador informático** – É o trabalhador que desempenha as funções, recebe 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. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.
13. **Preparador informático de dados** – É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.
14. **Perfurador-verificador/Operador de postos 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 registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em banda, terminais de computador, etc.).
15. **Operador de máquinas de contabilidade** – É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório, relacionados com as operações de contabilidade.
16. **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 contêm 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 tratamento da informação 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 de exploração.
17. **Programador mecânico** – É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos de uma máquina ou de um conjunto de máquinas clássicas ou convencionais.
18. **Correspondente em línguas estrangeiras** – É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e/ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.
19. **Analista informático** – É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes especifica as necessidades de informação e os 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 exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.
20. **Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras** – É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.
21. **Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa** – É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

22. **Monitor informático** – É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.
23. **Subchefe de secção** – É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.
24. **Estagiário de programação informático** – É o trabalhador que estagia para programador tendo o estágio a duração máxima de seis meses.
25. **Secretário de direcção** – É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e/ou esteno-dactilógrafo, em língua nacional ou estrangeira.
26. **Tesoureiro** – É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.
27. **Técnico de contas** – É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.
28. **Tradutor** – É o trabalhador que traduz e redige os textos com uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.
29. **Empregado de serviços externos** – É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processo em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.
30. **Monitor de formação de pessoal** – É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.
31. **Técnico de recursos humanos** – É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações bem como procede a estudos e colabora, na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

Grupo F Motoristas

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

Grupo G Metalúrgicos

1. **Canalizador** – É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.
2. **Mecânico de automóveis** – É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.
3. **Mecânico de máquinas de escritório** – É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.
4. **Montador ajustador de máquinas** – É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.
5. **Rececionista ou atendedor de oficina** – É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.
6. **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, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados "Serralheiro de tubos" ou "Tubistas".
7. **Serrador mecânico** – É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas.
8. **Torneiro mecânico** – É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.
9. **Carpinteiro de moldes ou modelos** – É o trabalhador que, executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.
10. **Mecânico de aparelhos de precisão** – É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.
11. **Verificador de produtos adquiridos** – É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.
12. **Soldador de electro-arco ou oxi-acetileno** – É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electro-arco ou oxi-acetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.
13. **Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores** – É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.
14. **Afinador de máquinas** – É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.
15. **Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas** – É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16. **Pintor** – É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categorias os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.
17. **Entregador de ferramentas, materiais e produtos** – É o trabalhador que nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a ser cargo o registo e controle das existências dos mesmos.
18. **Lubrificador** – É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.
19. **Operário não especializado** – É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.
20. **Afiador de ferramentas** – É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetas, ferros de corte (buris) para tornos e madriladores.
21. **Agente de métodos** – É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.
22. **Ajudante de lubrificador** – É o trabalhador que ajuda o lubrificador.
23. **Apontador** – É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão de obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.
24. **Atarraxador** – É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.
25. **Controlador de qualidade** – É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.
26. **Cortador ou serrador de materiais** – É o trabalhador que manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.
27. **Demonstrador de máquinas e equipamentos** – É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.
28. **Mecânico de frio ou ar condicionado** – É o trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.
29. **Montador de estruturas metálicas ligeiras** – É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.
30. **Operador de quinadeira** – É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo pré-determinado, chapas e outros materiais de metal.
31. **Preparador de trabalho** – É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.
32. **Serralheiro mecânico** – É o trabalho que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.
33. **Soldador** – É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».
34. **Assentador de isolamentos** – É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.
35. **Encarregado ou chefe de secção** – É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.
36. **Maçariqueiro** – É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semi-automáticas de oxicorte e corta placas e/ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37. **Orçamentista (Metalúrgico)** – É o trabalhador que predominantemente interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.
38. **Traçador-Marcador** – É o trabalhador que predominantemente e com bases em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material
39. **Polidor** – É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.
40. **Operário qualificado** – É o trabalhador do 1º escalão do nível VIII que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.
41. **Funileiro (latoeiro)** – É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e/ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.
42. **Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte** – É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.
43. **Escolhedor** – Classificador de sucata - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.
44. **Gestor de stocks** – É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controle dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou stocks, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.
45. **Lavandeiro** – É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.
46. **Montador de peças ou órgãos mecânicos em série** – É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que montam.
47. **Chefe de equipa (Chefe de grupo ou Operário-chefe)** – É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.
48. **Operador de máquinas de pantógrafo** – É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.
49. **Operador de máquinas de «transfer» automáticas** – É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.
50. **Chefe de linha de montagem** – É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.
51. **Operador de máquinas de balancé** – É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.
52. **Bate-Chapas (Chapeiro)** – É o trabalhador que procede à execução e/ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.
53. **Ferramenteiro** – É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as exigências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e/ou entrega.

54. **Programador de fabrico** – É o trabalhador que tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.
55. **Técnico de prevenção** – É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo H Electricistas

1. **Encarregado** – É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.
2. **Chefe de equipa** – É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função regressará ao salário anterior correspondente à sua categoria de oficial.
3. **Oficial** – É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.
4. **Pré-oficial** – É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.
5. **Ajudante** – É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.
6. **Aprendiz** – É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.
7. **Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório** – Todo o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o "hardware" do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa e se encontrem nas condições definidas na cláusula nº 17.
 - a. Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controle e de escritório:
 1. **Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controle e de escritório** – É o trabalhador que sob a orientação de um instrutor inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controle e de escritório;
 2. **Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controle e de escritório** – O trabalhador que após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controle e de escritório;
 3. **Técnico de 2ª classe de equipamento electrónico** – O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os Técnico Auxiliares no exercer da sua profissão;
 4. **Técnico de 1ª classe de equipamento electrónico de controle e de escritório** – O trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os Técnicos de 2ª classe no exercício da sua profissão.
 5. **Adjunto do Chefe de Secção** – O trabalhador que sendo Técnico de 1ª classe coadjuva o Chefe de Secção ou o substitui durante a sua ausência.
 6. **Chefe de Secção** – O trabalhador que sendo Técnico de 1ª classe assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controle e de escritório.
8. **Técnico de computadores** – É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte "hardware", do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.
9. **Categorias para técnicos de computadores:**
 1. **Técnico estagiário** – É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores.

2. **Técnico auxiliar** – É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores.
 3. **Técnico de 1ª linha** – É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no "hardware".
 4. **Técnico de suporte** – É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos devices.
 5. **Técnico de sistemas** – É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de hardware, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador.
 6. **Adjunto do chefe de secção** – É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.
10. **Reparador de aparelhos receptores de rádio** – É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.
 11. **Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica** – É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, controlers (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, controlers e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.
 12. **Radiomontador geral** – É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, relais, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

Grupo I Construção Civil

1. **Encarregado** – É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes, ou trabalhadores.
2. **Arvorado** – É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.
3. **Pintor** – É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.
4. **Estucador** – É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.
5. **Carpinteiro de limpos** – É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.
6. **Pedreiro** – É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7. **Capataz** – É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.
8. **Servente** – É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.
9. **Auxiliar (menor)** – É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.
10. **Montador de andaimes** – É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo J Trabalhadores de Madeiras

1. **Cortador de tecidos para colchões** – É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.
2. **Cortador de tecidos para estofos** – é o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.
3. **Costureiro de colchões** – É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.
4. **Costureiro-controlador** – É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.
5. **Costureiro de decoração** – É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.
6. **Costureiro-estofador** – É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.
7. **Dourador de ouro de imitação** – É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte-sacra.
8. **Dourador de ouro fino** – É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte-sacra.
9. **Enchedor de colchões e almofadas** – É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais, tais como: lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.
10. **Entalhador** – É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.
11. **Envernizador** – É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.
12. **Estofador** – É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.
13. **Marceneiro** – É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.
14. **Pintor-decorador** – É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.
15. **Pintor de móveis** – É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.
16. **Polidor manual** – É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.
17. **Polidor mecânico e à pistola** – É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça.
18. **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.

19. **Assentador de revestimentos** – É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.
20. **Casqueiro** – É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.
21. **Empalhador** – É o trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.
22. **Encarregado geral** – É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.
23. **Encarregado** – É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.
24. **Gravador** – É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.
25. **Mecânico de madeiras** – É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupidas e outras.
26. **Moldador-reparador** – É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.
27. **Marceneiro de instrumentos musicais** – É o trabalhador que predominantemente constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.
28. **Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)** – É o trabalhador que predominantemente repara a parte mecânica de pianos e órgãos.
29. **Perfilador** – É o trabalhador que predominantemente regula opera com máquinas de moldurar tupia ou plaina de três ou mais facas.
30. **Prensador** – É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente.
31. **Facejador** – É o trabalhador que predominantemente opera com garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.
32. **Serrador** – É o trabalhador que predominantemente opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.
33. **Carpinteiro em geral (de limpos e/ou de bancos)** – É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha, a partir de modelos, desenhos, ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.
34. **Decorador** – É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.
35. **Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)** – É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controle e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo L Técnicos de Desenho

1. **Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas, electrotecnicia)** – É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2. **Decorador de estudos** – É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.
3. **Desenhador-maquetista/arte finalista** – É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands, ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.
4. **Técnico de maquetas** – É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.
5. **Técnico de medições e orçamentos** – É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista, prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.
6. **Planificador** – É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e/ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a concretização do projecto em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.
7. **Assistente operacional** – É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.
8. **Desenhador de execução** – É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:
 - a. **Desenho técnico** – Executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas.
 - b. **Desenho gráfico** – Executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

9. **Medidor** – É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra "in loco", autos de medição, procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.
10. **Medidor orçamentista** – É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de 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 compostas, que utiliza.
11. **Construtor de maquetas** – É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.
12. **Decorador de execução** – É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.
13. **Desenhador-decorador** – É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.
14. **Desenhador de execução tirocinante** – É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.
15. **Medidor tirocinante** – É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.
16. **Medidor-orçamentista tirocinante** – É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.
17. **Tirocinante do nível XI** – É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exercendo a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/arte finalista, assistente operacional, planificador e técnico de maquete.
18. **Tirocinante** – É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se eventualmente em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.
19. **Auxiliar de decorador** – É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como, auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

20. **Arquivista técnico** – É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.
21. **Operador heliográfico** – É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Grupo M Profissionais de Enfermagem

1. **Enfermeiro coordenador** – É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.
2. **Enfermeiro especializado** – É o trabalhador, que em conjunto com habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.
3. **Enfermeiro** – É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.
4. **Auxiliar de enfermagem** – É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N Trabalhadores de Hotelaria

1. **Encarregado de refeitório** – É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.
2. **Ecónomo** – É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam armazenados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e da salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato
3. **Empregado de refeitório** – É o trabalhador que executa nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispendo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.
4. **Copeiro** – É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5. **Controlador-caixa** – É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controle.
6. **Despenseiro** – É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por sua vez encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.
7. **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, segundo 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.
8. **Empregado de balcão** – É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.
9. **Preparador de cozinha** – É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.
10. **Chefe de cozinha** – É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

11. **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.
12. **Pasteleiro** – É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.
13. **Empregado de mesa de 1ª** – É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; 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 e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, 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 de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.
14. **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.
15. **Empregado de mesa de 2ª** – É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessárias durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.
16. **Cafeteiro** – É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduiches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.
17. **Estagiário** – É o trabalhador que tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.
18. **Chefe de pasteleiro** – É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria, quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o stock de matérias-primas.

Outras condições específicas – direito à alimentação:

1. Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar, ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.
2. Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.
3. A alimentação será fornecida em espécie.
4. Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.
5. O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do Nível V da Tabela I da Tabela de Remunerações do Anexo III - A.
 - Alimentação completa/mês – 10,3%
 - Avulsas/pequeno-almoço – 0,22%
 - Almoço/jantar ou ceia completa – 0,50%
 - Ceia simples – 0,35%
6. Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.
7. Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do nº 5.

Grupo O
Técnicos de Engenharia
(v.anexo IV)

Grupo P
Profissionais de Garagem

1. **Ajudante de motorista** – É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.
2. **Lavador de viaturas** – É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q
Trabalhadores Têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafo, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1. **Mestre** – O trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.
2. **Ajudante de mestre** – O trabalhador que auxilia o mestre.
3. **Oficial especializado** – É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar e que dirige a sua equipa.
4. **Oficial** – É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.
5. **Costureiro especializado** – É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.
6. **Costureiro** – O trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.
7. **Bordador especializado** – O trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.
8. **Bordador** – O trabalhador que borda à mão ou à máquina.
9. **Praticante** – É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10. **Ajudante** – É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.
11. **Costureiro de emendas** – É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão, e/ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:
12. **Cortador de peles** – É o trabalhador que corta peles numa prensa e/ou por moldes e/ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.
13. **Acabador** – O trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.
14. **Ajudante de modelista** – É o trabalhador que escala e/ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.
15. **Ajudante de corte** – É o trabalhador que enlota e/ou separa e/ou marca o trabalho e/ou estende à responsabilidade do estendedor.
16. **Chefe de linha ou grupo** – É o trabalhador que dirige uma linha e/ou parte de uma secção de produção e/ou prensas e/ou as embalagens.
17. **Chefe de produção e/ou qualidade e/ou Técnico de confecção** – É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.
18. **Chefe de secção (encarregado)** – É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte, e/ou na montagem e/ou ultimação da obra.
19. **Colador** – É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.
20. **Cortador e/ou Estendedor de tecidos** – É o trabalhador que risca e/ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina
21. **Distribuidor de trabalho** – É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.
22. **Engomador ou Brunidor** – É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.
23. **Modelista** – É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e/ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.
24. **Monitor** – É o trabalhador especializado que dirige um estágio.
25. **Preseiro** – É o trabalhador que trabalha com prensas e/ou balancés.
26. **Preparador** – É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar a título precário as funções de Acabador.
27. **Registador de produção** – É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.
28. **Revisor** – É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e/ou responsável por amostras ou modelos.
29. **Riscador** – É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e/ou cópia do mapa de corte.
30. **Revestidor** – É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.
31. **Maquinista de peles** – É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.
32. **Maquinista de peles especializado** – É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça "vison" será obrigatoriamente classificado nesta categoria.
33. **Esticador** – É o trabalhador que estica as peles.
34. **Peleiro** – É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.
35. **Peleiro mestre** – É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

36. **Agente de planeamento** – É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que entre outras coisas desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento, e calcula matérias-primas a encomendar.
37. **Agente de tempos e métodos** – É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.
38. **Cronometrista** – É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.
39. **Planeador** – É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento
40. **Costureiro de confecção em série** – É o trabalhador que na confecção de vestuário em série cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Outras condições específicas

A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

Grupo R **Relojeiros**

- a. A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:
 1. **Electrorelojeiro (relojeiro eléctrico)** – É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências.
 2. **Relojeiro 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 determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves 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 do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.
 3. **Relojeiro de manutenção** – É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização.
 4. **Relojeiro furniturista** – É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste, manutenção de "stock", fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes.
 5. **Oficial principal** – É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção.

6. **Classificador-avaliador de diamantes** – É o trabalhador que, exclusivamente, classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor, qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional.
 7. **Auxiliar de classificador de diamantes** – É o trabalhador que, exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.
- b. As funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais:
Aprendiz, meio oficial, oficial de 2ª, oficial de 1ª e oficial principal.
§ Único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S
Economistas
(v. anexo V)

Grupo T
Juristas
(v. anexo VII)

Grupo U
Outros Grupos Profissionais

1. **Despachante privativo** – É o trabalhador técnico que devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo, conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos, indispensáveis a uma correcta classificação pautal, de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da fazenda nacional, podendo exercer funções de coordenação e/ou chefia sobre outros trabalhadores, da mesma ou de outra profissão, adstritos à actividade aduaneira.
Nota – Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equipado ao grupo III do anexo IV.
2. **Fogoeiro** - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro provado pelo Decreto-Lei nº 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.
3. **Impressor litógrafo** – É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.
4. **Operador de máquinas auxiliares** – É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas susceptíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.
5. **Analista químico** – É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

6. **Veterinário** – É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.
Nota – Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.
7. **Decorador de vidro ou cerâmica** – É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.
8. **Muflador ou forneiro** – É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.
9. **Ourives conserteiro** – É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

ANEXO II
ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES POR NÍVEIS SALARIAIS

GRUPO A
Caixeiros e Profissões Correlativas

Nível I

- a. Praticante do 1º ano;
- b. Praticante do 2º ano;
- c. Praticante do 3º ano;

Nível II

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1º ano).

Nível III

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2º ano).

Nível IV

Caixeiro-ajudante e operador do 3º ano.

Nível V

Caixa de balcão (até 3 anos).
Distribuidor (até 3 anos).
Embalador (até 3 anos).
Operador de máquinas (até 3 anos).
Repositor (até 3 anos).
Servente (até 3 anos).

Nível VI

Caixa de balcão (mais de 3 anos).
Caixeiro (até 3 anos).
Distribuidor (mais de 3 anos).
Embalador (mais de 3 anos).
Operador de Supermercado (até 3 anos).
Operador de máquinas (mais de 3 anos).
Repositor (mais de 3 anos).
Servente (mais de 3 anos).

Nível VII

Caixeiro (3 a 6 anos).
Conferente
Demonstrador
Operador de Supermercado (3 a 6 anos)
Propagandista

Com parte variável:

Caixeiro de mar
Caixeiro de praça
Caixeiro-viajante
Promotor de vendas
Prospector de vendas
Vendedor especializado

Nível VIII

Caixeiro (mais de 6 anos).
Expositor e/ou decorador
Fiel de armazém
Operador de Supermercado (mais de 6 anos)

Sem parte variável:

Caixeiro de mar
Caixeiro de praça
Caixeiro-viajante
Promotor de vendas
Prospector de vendas
Vendedor especializado

Nível IX

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção
Encarregado de armazém
Inspector de vendas
Operador-encarregado

Nível X

Chefe de compras
Chefe de vendas
Encarregado geral
Encarregado de loja

Nível XII

Gerente comercial

Nota – Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível V a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

**Grupos B, C, D e E
Trabalhadores de Escritório e Correlativos**

Nível I

- a. Pacote e praticante de ascensorista do 1º ano;
- b. Pacote e praticante de ascensorista do 2º ano;
- c. Pacote e praticante de ascensorista do 3º ano

Nível II

Dactilógrafo do 1º ano.
Estagiário do 1º ano.

Nível III

Contínuo e ascensorista de 18/19 anos.
Dactilógrafo do 2º ano.
Estagiário do 2º ano.

Nível IV

Contínuo e ascensorista de 20 anos.
Dactilógrafo do 3º ano.
Estagiário do 3º ano.
Servente de limpeza.

Nível VI

Ascensorista (mais de 21 anos).
Contínuo (mais de 21 anos).
Escriturário (até 3 anos).
Guarda.
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário).
Perfurador/verificador estagiário.
Porteiro (mais de 21 anos).
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos).
Telefonista (até 3 anos).
Vigilante.

Nível VII

Cobrador (até 3 anos).
Empregado de serviço externo (até 3 anos).
Escriturário (de 3 a 6 anos).
Esteno-dactilógrafo em língua-portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade (até 3 anos).
Operador mecanográfico (estagiário).
Perfurador/verificador (até 3 anos).
Recepcionista de 2^a.
Telefonista (mais de 3 anos).

Nível VIII

Caixa (de escritório).
Cobrador (mais de 3 anos).
Empregado de serviço externo (mais de 3 anos).
Escriturário (mais de 6 anos).
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos).
Operador informático (estagiário).
Operador mecanográfico (até 3 anos).
Perfurador/verificador (mais de 3 anos).
Programador mecanográfico (estagiário).
Recepcionista de 1^a.
Vigilante controlador.

Nível IX

Chefe de grupo de vigilância.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Escriturário especializado.
Operador informático (até 3 anos).
Operador mecanográfico (mais de 3 anos).
Subchefe de secção.
Tradutor.

Nível X

Programador mecanográfico (até 3 anos).
Secretário de direcção.

Nível XI

Chefe de secção.
Estagiário de programação informática.
Guarda-livros.
Monitor de formação de pessoal.
Operador informático (mais de 3 anos).
Preparador informático de dados.

Nível XII

Analista informático.
Chefe de escritório.
Chefe de serviços.
Monitor informático.
Programador informático.
Programador mecanográfico (mais de 3 anos).
Tesoureiro.
Técnico de contas.
Técnico de Recursos Humanos.

**Grupo F
Motoristas****Nível VII**

Motorista de ligeiros.

Nível VIII

Motorista de pesados.

**Grupo G
Metalúrgicos****Nível I**

- a. Aprendiz do 1º ano;
- b. Aprendiz do 2º ano;
- c. Aprendiz do 3º ano;

Nível II

Aprendiz do 4º ano.

Nível III

Praticante do 1º ano.

Nível IV

Praticante do 2º ano.

Nível V

Ajudante de lubrificador.
Apontador (até 1 ano).
Ferramenteiro de 3ª.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3ª.
Operário não especializado

Nível VI

Afiador de ferramentas de 2ª.
Afinador de máquinas de 3ª.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3ª.
Assentador de isolamentos.
Atarrachador.
Bate-chapas (chapeiro) de 3ª.
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2ª.
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3ª.
Condutor de máquinas de 3ª.
Controlador de qualidade (até 1 ano).
Cortador ou serrador de materiais de 2ª.
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Escolhedor classificador de sucata.
Ferramenteiro de 2ª.
Funileiro-latoeiro de 2ª.

Lavandeiro.
Lubrificador.
Maçariqueiro de 2ª.
Mecânico de aparelhos de precisão de 3ª.
Mecânico de automóveis de 3ª.
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3ª.
Mecânico de máquinas de escritório de 3ª.
Montador ajustador de máquinas de 3ª.
Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2ª.
Operador de máquinas de pantógrafo de 3ª.
Operador de máquinas de transfer automática de 3ª.
Operador de quinadeira de 2ª.
Pintor de 2ª.
Polidor de 3ª.
Serrador mecânico.
Serralheiro civil de 3ª.
Serralheiro mecânico de 3ª.
Soldador de 2ª.
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3ª.
Torneiro mecânico de 3ª.
Traçador-marcador de 3ª.
Verificador de produtos adquiridos (até 1 ano).

Nível VII

Afiador de ferramentas de 1ª.
Afinador de máquinas de 2ª.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2ª.
Apontador (mais de 1 ano).
Bate-chapas (chapeiro de 2ª).
Canalizador de 2ª.
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1ª.
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2ª.
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e Transporte de 2ª.
Cortador e serrador de materiais de 1ª.
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Ferramenteiro de 1ª.
Funileiro-latoeiro de 1ª.
Maçariqueiro de 1ª.
Mecânico de aparelhos de precisão de 2ª.
Mecânico de automóveis de 2ª.
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2ª.
Mecânico de máquinas de escritório de 2ª.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1ª.
Montador-ajustador de máquinas de 2ª.
Operador de máquinas de pantógrafo de 2ª.
Operador de máquinas de transfer automática de 2ª.
Operador de máquinas de balancé.
Operador de quinadeira de 1ª.
Pintor de 1ª.
Polidor de 2ª.
Serralheiro civil de 2ª.
Serralheiro mecânico de 2ª.
Soldador de 1ª.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2ª.
Torneiro mecânico de 2ª.
Traçador-marcador de 2ª.

Nível VIII

Afinador de máquinas de 1^a.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1^a.
Bate-chapas (chapeiro) de 1^a.
Canalizador de 1^a.
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1^a.
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1^a.
Controlador de qualidade (mais de 1 ano).
Mecânico de aparelhos de precisão de 1^a.
Mecânico de automóveis 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.
Operador de máquinas de pantógrafo de 1^a.
Operador de máquinas de "transfer" automática de 1^a.
Orçamentista (metalúrgico).
Polidor de 1^a.
Recepcionista ou atendedor de oficinas.
Serralheiro civil de 1^a.
Serralheiro mecânico de 1^a.
Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1^a.
Torneiro mecânico de 1^a.
Traçador marcador de 1^a.
Verificador de produtos adquiridos (mais de 1 ano).

Nível IX

Agente de métodos.
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe).
Operário qualificado.
Preparador de trabalho.
Programador de fabrico.
Técnico de prevenção.

Nível X

Chefe de linha de montagem.
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI

Gestor de "stocks".

Nota: As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV) que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I

c) 1^o ano.

Nível II

2^o ano ou 17 anos de idade.

Nível III

3^o ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H Electricistas

Nível I

Aprendiz.

Nível II

Ajudante do 1^o ano.

Nível III

Ajudante do 2º ano.

Nível V

Pré-oficial do 1º ano.

Nível VI

Pré-oficial do 2º ano.

Nível VII

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até 3 anos).

Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Oficial (até 3 anos).

Reparador de aparelhos receptores de rádio (até 3 anos).

Nível VIII

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica de mais de 3 anos.

Oficial de mais de 3 anos.

Reparador de aparelhos receptores de rádio de mais de 3 anos.

Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX

Chefe de equipa.

Rádio-montador geral até 3 anos.

Técnico de 2ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X

Encarregado.

Rádio-montador geral de mais de 3 anos.

Técnico de 1ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI

Adjunto de chefe de secção (Técnico de equipamento electrónico).

Nível XII

Chefe de secção (Técnico de equipamento electrónico).

Nota – Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em Técnicos de Electrónica até 3 anos e de mais de 3 anos serão reclassificados em Técnicos de 2ª e de 1ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

**Grupo I
Construção civil****Nível II**

Auxiliar menor do 1º ano.

Nível III

Auxiliar menor do 2º ano.

Nível V

Servente.

Nível VI

Montador de andaimes.

Nível VII

Capataz.

Carpinteiro de limpos de 2ª.

Estucador de 2ª.

Pedreiro de 2ª
Pintor de 2ª.

Nível VIII

Arvorado.
Carpinteiro de limpos de 1ª.
Estucador de 1ª.
Pedreiro de 1ª.
Pintor de 1ª.

Nível IX

Encarregado de 2ª.

Nível X

Encarregado de 1ª.

Grupo J Trabalhadores das madeiras

Nível I

- a. Aprendiz do 1º ano.
- b. Aprendiz do 2º ano.
- c. Aprendiz do 3º ano.

Nível II

Aprendiz do 4º ano

Nível III

Praticante do 1º ano.
Praticante do 2º ano.

Nível IV

Cortador de tecidos para colchões de 2ª.
Costureiro de colchões de 2ª.
Enchedor de colchões de 2ª.

Nível V

Assentador de revestimentos de 2ª.
Casqueiro de 2ª.
Cortador de tecidos para colchões de 1ª.
Costureiro controlador de 2ª.
Costureiro de colchões de 1ª.
Costureiro de decoração de 2ª.
Costureiro de estofador de 2ª.
Cortador de tecidos para estofos de 2ª.
Dourador de ouro de imitação de 2ª.
Enchedor de colchões e almofadas de 1ª.
Envernizador de 2ª.
Facejador de 2ª.
Montador de móveis de 2ª.
Polidor mecânico e à pistola de 2ª.
Prensador de 2ª.

Nível VI

Assentador de revestimentos de 1ª.
Carpinteiro em geral (de limpos e/ou de bancos) de 2ª.
Casqueiro de 1ª.
Cortador de tecidos para estofos de 1ª.
Costureiro controlador de 1ª.
Costureiro de decoração de 1ª.

Costureiro de estofador de 1ª.
Dourador de ouro de imitação de 1ª.
Empalhador de 2ª.
Envernizador de 1ª.
Estofador de 2ª.
Facejador de 1ª.
Gravador de 2ª.
Marceneiro de 2ª.
Mecânico de madeiras de 2ª.
Moldureiro reparador de 2ª.
Montador de móveis de 1ª.
Perfilador de 2ª.
Pintor de móveis de 2ª.
Polidor manual de 2ª.
Polidor mecânico e à pistola de 1ª.
Prensador de 1ª.
Serrador.

Nível VII

Carpinteiro em geral (de limpos e/ou de bancos) de 1ª
Dourador de ouro fino de 2ª
Empalhador de 1ª
Entalhador de 2ª
Estofador de 1ª
Gravador de 1ª
Marceneiro de 1ª
Marceneiro de instrumentos musicais
Mecânico de madeiras de 1ª
Moldureiro reparador de 1ª
Perfilador de 1ª
Pintor de móveis de 1ª
Pintor decorador de 2ª
Polidor manual de 1ª

Nível VIII

Decorador
Dourador de ouro fino de 1ª
Entalhador de 1ª
Pintor decorador de 1ª

Nível IX

Encarregado.
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X

Encarregado geral
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota – As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I

c) 1º ano.

Nível II

2º ano ou 17 anos de idade.

Nível III

3º ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L **Técnicos de Desenho**

Nível I

Praticante de 1º ano

Nível II

Praticante de 2º ano

Nível III

Praticante de 3º ano

Nível IV

Tirocinante B.

Nível V

Operador heliográfico (até 3 anos).

Tirocinante A, 1º ano.

Nível VI

Arquivista técnico (até 3 anos).

Operador heliográfico (mais de 3 anos).

Tirocinante A, 2º ano.

Nível VII

Arquivista técnico (mais de 3 anos)

Auxiliar de decorador (até 3 anos).

Desenhador de execução (tirocinante do 1º ano).

Medidor (tirocinante do 1º ano).

Nível VIII

Auxiliar de decorador (mais de 3 anos).

Desenhador de execução (tirocinante do 2º ano).

Medidor (tirocinante do 2º ano).

Nível IX

Construtor de maquetas (até 3 anos).

Decorador de execução (até 3 anos).

Desenhador de execução (até 3 anos).

Medidor (até 3 anos).

Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X

Construtor de maquetas (mais de 3 anos).

Decorador de execução (mais de 3 anos).

Desenhador de execução (mais de 3 anos).

Desenhador-decorador (até 3 anos).

Medidor (mais de 3 anos).

Medidor-orçamentista (até 3 anos).

Nível XI

Assistente operacional (tirocinante).

Desenhador de estudos (tirocinante).

Desenhador-decorador (mais de 3 anos).

Desenhador-maquetista /arte finalista (tirocinante).

Medidor-orçamentista (mais de 3 anos).

Planificador (tirocinante).

Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII

Assistente operacional.
Decorador de estudos.
Desenhador de estudos.
Desenhador-maquetista/arte finalista.
Planificador.
Técnico de maquetas.
Técnico de medições e orçamentos.

**Grupo M
Pessoal de Enfermagem****Nível VII**

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII

Enfermeiro.

Nível IX

Enfermeiro especializado.

Nível X

Enfermeiro coordenador.

**Grupo N
Indústria Hoteleira****Nível I**

- a. Aprendiz com menos de 18 anos (1º ano).
- b. Aprendiz com menos de 18 anos (2º ano).
- c. Aprendiz com menos de 18 anos (3º ano).

Nível II

Aprendiz com mais de 18 anos (1º ano).

Nível III

Aprendiz com mais de 18 anos (2º ano).

Nível IV

Estagiário.

Nível V

Copeiro.
Empregado de refeitório.
Preparador de cozinha.

Nível VI

Cafeteiro.
Controlador de caixa.
Cozinheiro de 3ª.
Dispenseiro.
Empregado de balcão.

Nível VII

Cozinheiro de 2ª.
Empregado de mesa de 2ª.
Empregado de "snack".
Pasteleiro de 2ª.

Nível VIII

Cozinheiro de 1ª.
Ecónomo.
Empregado de mesa de 1ª.
Pasteleiro de 1ª.

Nível IX

Chefe de pasteleiro.
Chefe de "snack".

Nível X

Chefe de cozinha.
Encarregado de refeitório.

Grupo O
Técnicos de Engenharia
(v.anexo IV).

Grupo P
Trabalhadores de Garagens

Nível V

Ajudante de motorista até 3 anos.
Lavador de viaturas.

Nível VI

Ajudante de motorista mais de 3 anos.

Grupo Q
Têxteis

Nível I

- a. Praticante do 1º ano
- b. Praticante do 2º ano.

Nível II

Ajudante do 1º ano.

Nível III

Ajudante do 2º ano.

Nível IV

Costureiro de emendas até 3 anos.

Nível V

Acabadeiro.
Bordador.
Colador.
Costureiro de confecções em série.
Costureiro de emendas mais de 3 anos.
Costureiro.
Distribuidor de trabalho.
Preparador.
Revistador.

Nível VI

Ajudante de corte.
Bordador especializado.
Cortador e/ou estendedor de tecidos.
Costureiro especializado.

Engomador ou brunidor.
Esticador.
Maquinista de peles.
Oficial.
Preseiro.
Registador de produção.
Riscador.

Nível VII

Chefe de linha ou grupo.
Cortador de peles.
Cronometrista.
Maquinista de peles (especializado).
Monitor.
Oficial especializado.
Planeador.
Revisor.

Nível VIII

Adjunto de modelista.
Ajudante de mestre.

Nível IX

Chefe de secção (encarregado).
Mestre.
Modelista.
Peleiro.

Nível X

Agente de planeamento.
Agente de tempos e métodos.

Nível XI

Chefe de produção e/ou qualidade e/ou técnico de confecção.
Peleiro mestre.

Grupo R Relojoeiros

Nível I

- a. Aprendiz do 1º ano.
- b. Aprendiz do 2º ano.
- c. Aprendiz do 3º ano.

Nível II

Meio-oficial do 1º ano.

Nível III

Meio-oficial do 2º ano

Nível IV

Meio-oficial do 3º ano.

Nível V

Oficial de 2ª do 1º ano.

Nível VI

Oficial de 2ª do 2º ano.

Nível VII

Oficial de 2ª do 3º ano.

Nível IX

Oficial de 1ª.

Nível X

Oficial principal.

Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII

Classificador-avaliador de diamantes

Nota – Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1ª, auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 1,25 €.

Grupo S
Economistas
(v.anexo IV)

Grupo T
Juristas
(v. anexo VII)

Grupo U
Outros Grupos Profissionais

Nível V

Operador de máquinas auxiliares (até 3 anos).

Nível VI

Decorador de vidro ou cerâmica (até 3 anos).

Fogoeiro de 3ª.

Operador de máquinas auxiliares (de 3 a 6 anos).

Nível VII

Decorador de vidro ou cerâmica (de 3 a 6 anos).

Fogoeiro de 2ª.

Operador de máquinas auxiliares (mais de 6 anos).

Nível VIII

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de 6 anos).

Fogoeiro de 1ª.

Ourives conserteiro.

Nível IX

Impressor litógrafo.

Muflador ou forneiro.

Nível XII

Analista químico.

ANEXO III-A
TABELA GERAL DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

- a. A Tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do I.R.C. fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a 704,00 €.
- b. A Tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do I.R.C. fixados nos últimos três anos seja superior a 704,00 € e até 2.772,00 €.

- c. A Tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do I.R.C fixada nos últimos três anos seja superior a 2.772,00 €.
- d. No caso das empresas tributadas em I.R.S. os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no art. 4º do C.I.R.S.), da taxa por que estes seriam tributados em sede do I.R.C..
- e. Quando o I.R.C. ou o I.R.S. ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro I.R.C. ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em I.R.S., os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao O, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.
- f. Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15ª o valor do I.R.C. fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C. em caso de tributação em I.R.S..
- g. Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

NÍVEIS	TABELA 0	TABELA I	TABELA II
I a)	a)	a)	a)
I b)	a)	a)	a)
I c)	a)	a)	a)
II	403,00	403,00	403,00
III	403,00	403,00	403,00
IV	403,00	403,00	403,00
V	403,00	407,00	454,00
VI	403,00	451,00	505,00
VII	425,00	496,00	532,00
VIII	466,00	524,00	589,00
IX	500,00	564,00	621,00
X	546,00	606,00	662,00
XI	590,00	635,00	689,00
XII	651,00	707,00	743,00

a) Nota: A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal, que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III - B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

NÍVEIS	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
I	Técnico Estagiário	523,00
II	Técnico Auxiliar	588,00
III	Técnico 1ª Linha (1º ano)	693,00
IV	Técnico 2ª Linha (2º ano)	832,00
V	Técnico de Suporte	929,00
VI	Técnico de Sistemas	1.038,00
VII	Subchefe de Secção	1.211,00
VIII	Chefe de Secção	1.270,00

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de Engenharia (Grupos)	TABELA I	TABELA II	Economistas e Juristas (Graus)
I a)	814,00	864,00	
I b)	891,00	955,00	I a)
I c)	985,00	1.060,00	I b)
II	1.119,00	1.235,00	II
III	1.357,00	1.466,00	III
IV	1.665,00	1.778,00	IV
V	1.992,00	2.099,00	V

NOTA I

1. a) A **Tabela I** aplicar-se-á às empresas em que a média do I.R.C. fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 2.311,00 €. b) A **Tabela II** aplicar-se-á às empresas em que a média do I.R.C., fixado nos últimos três anos seja superior a 2.311,00 €. c) **No caso das empresas tributadas em I.R.S.** o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no art. 4º do C.I.R.S.), da taxa por que estes seriam tributados em sede do I.R.C..
2. Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferiram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23 % do valor da retribuição do Nível V da Tabela Geral de Remunerações do Anexo III-A, respectivamente para as Tabelas I ou II do Anexo IV.

ANEXO V

TÉCNICOS DE ENGENHARIA

Clausulado específico de Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante

Engenheiros

1. São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, assessoria e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.
2. Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos

1. São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.
2. Neste grupo estão integrados os Engenheiros Técnicos aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante

1. São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.
2. Neste grupo estão integrados os Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da Marinha Mercante

1. São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.
2. Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante aos quais será exigido o diploma do curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

Definição de funções e carreira profissional

1. Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da Marinha Mercante e oficiais da Marinha Mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.
 - 1.1. No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior.
 - 1.2. É suficiente que execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.
2. No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:
 - a. Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido.
 - b. Competência profissional.
3. Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da Marinha Mercante e oficiais da Marinha Mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I

Este grau deve ser considerado com base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da Marinha Mercante e oficiais da Marinha Mercante.

A permanência neste grau não excederá três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes: este grau será desdobrado em três subgraus: A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

- Subgrupo A – no 1º ano;
- Subgrupo B – no 2º ano;
- Subgrupo C – no 3º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Grau II

Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1. Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico.
Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processo.
Não exercem funções de Chefia e/ou Coordenação.
2. Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico.
Não exercem funções de chefia e/ou coordenação.
3. Funções técnico/comerciais no domínio da engenharia.
Não exercem funções de chefia e/ou coordenação.
Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.
Não tem funções de chefia e/ou coordenação.

4. A permanência neste grau é de dois anos.
Expirado este período transita para um dos Graus de responsabilidade seguintes

Grau III

Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

1. Executam funções globais em sectores específicos da empresa.
Exercem funções de chefia e/ou coordenação sobre esse sector.
2. Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis.
3. Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e/ou coordenação.
Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa, e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV

Incluem-se neste grau, os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1. Funções de chefia e/ou coordenação em vários sectores da empresa.
2. Direcção técnica-administrativa e/ou comercial da empresa.
3. Direcção técnica da empresa.
Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia.
Planeamento de projectos a curto prazo.
Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V

Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade, como director geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política, e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa, sujeitos à política global da empresa.

ANEXO VI

CLAUSULADO ESPECÍFICO DE ECONOMISTAS

Economistas, condições de admissão, Categorias profissionais e definição de funções

2. **Economistas** – São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de Ciências Económicas e Financeiras: Economia, Finanças. Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas, que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.
2. **Condições de admissão:**
 - 2.1 Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.
 - 2.2 Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.
 - 2.3 No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo consideração os critérios seguintes:
 - a. Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
 - b. Competência profissional;
 - c. Antiquidade.
3. **Categorias profissionais e descrição das funções:**
 - 3.1 Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

- 3.2 Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1 e dois anos no grau 2. O grau 1 será desdobrado em dois subgraus A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1º ano, e subgrau B, no 2º ano.
- 3.3 O período experimental vence pelo grau que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.
- 3.4 No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.
- 3.5 É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.
3. **A – Definição genérica da função economista:**
1. Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global.
 2. Estudar o reflexo da economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas.
 3. Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral.
 4. Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos.
 5. Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.
 6. Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos.
 7. Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.
 8. Elaborar modelos matemáticos de gestão.
 9. Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.
 10. Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.
3. **B – Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:**
- Análises macroeconómicas e microeconómicas;
 - Planeamentos e estratégias;
 - Planeamento operacional de controlo de execução;
 - Organização e métodos de gestão;
 - Estudos de estrutura organizacional;
 - Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;
 - Organização e gestão administrativo-contabilística;
 - Controle de gestão e análise de custos e auditoria;
 - Estudos e promoção de mercados;
 - Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
 - Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento reconversão de actividades;
 - Análise, gestão e controle de riscos;
 - Gestão de recursos humanos;
 - Gestão comercial e de stocks;
 - Avaliação de empresas;
 - Estabelecimento de políticas de gestão, financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
 - Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;
 - Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;
 - Estudos matemáticos e/ou econométricos.
4. As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS DE ECONOMISTAS

Economistas

Grau I

Descrição geral de funções

- a. Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanentemente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.
- b. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e/ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior.
- c. Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior.
- d. Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.
- e. Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II

Descrição geral de funções

- a. Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite.
- b. Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito.
- c. Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia.
- d. Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente.
- e. Pode prestar assistência técnica em trabalho de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.
- f. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III

Descrição geral de funções

- a. Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo.
- b. Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa.
- c. Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro.
- d. Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função.
- e. Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar,
- f. Mantém contactos frequentes por vezes complexos com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados.

- g. Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV
Descrição geral de funções

- a. Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos.
- b. Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.
- c. Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispendo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas.
- d. Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector.
- e. Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc..
- f. Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros.
- g. Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação.
- h. Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazo.

Grau V
Descrição geral de funções

- a. Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas.
- b. Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade.
- c. Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções.
- d. Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição.
- e. Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade.
- f. Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

ANEXO VII
CLAUSULADO ESPECÍFICO DE JURISTAS

1. **Habilitações literárias** - licenciatura em Direito.
2. **Definição de funções.**
O profissional habilitado com licenciatura em direito, que exerce funções no domínio do estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.
3. Carreira profissional

Juristas de Grau I
Descrição geral de funções

- a. Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controle permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e/ou rotina, adequados à sua formação e sob a orientação e controle de um profissional de categoria superior;
- c. Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;
- d. Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Juristas de Grau II
Descrição geral de funções

- a. Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b. Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos de sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c. Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d. Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- f. Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Juristas de Grau III
Descrição geral de funções

- a. Supervisa directamente o complexo de actividades heterogéneas;
- b. Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;
- c. Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d. Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e. Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

- f. Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência a curto prazo.

Juristas do Grau IV
Descrição geral de funções

- a. Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupo de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;
- b. Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;
- c. Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d. Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;
- e. Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f. Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g. Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h. Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Juristas de Grau V
Descrição geral de funções

- a. Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
 - b. Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
 - c. Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
 - d. Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição.
 - e. Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
 - f. Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.
4. **Condições de admissão**
- 4.1 Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a 2 anos no grau 1, e 2 no grau 2. O grau 1 será desdobrado em dois sub-graus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: sub-grau A, no 1º ano e sub-grau B, no 2º ano.
 - 4.2 No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.
 - 4.3 É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

NOTA: As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCT em vigor publicado no Boletim do Trabalho e Emprego,

1ª série, nº 24, de 29 de Junho de 2004, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

DECLARAÇÃO

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543º, conjugado com os artigos 552º e 553º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela Convenção Colectiva de Trabalho, 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Março de 2007

ANEXO VIII ASSOCIAÇÕES OUTORGANTES

A) ASSOCIAÇÕES PATRONAIS:

Pela União de Associações do Comércio e Serviços, em representação das seguintes associações integradas:

- Associação Portuguesa de Prestadores de Serviços
- Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa
- Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drograria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa
- Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem
- Associação Comercial de Moda
- Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa
- Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa
- Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa
- Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa
- Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria
- Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (secção distrital de Lisboa)
- Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa
- Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa

Fernando José Diogo Afonso - Presidente da Direcção da UACS
Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello – Vice-Presidente da Direcção da UACS

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais

Fernando José Diogo Afonso - Presidente da Direcção da UACS
Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello – Vice-Presidente da Direcção da UACS

B) ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária
Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária
Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária

Pelo STAD – Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária
Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária
Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária

Pelo STRUP – Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária
Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária

Pela OFICIAISMAR – Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária
Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária

Pelo SQTD – Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária
Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária

Pela FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

- SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
 - SITEMAQ – Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
- Amadeu de Jesus Pinto, mandatário

Pelo STVSIH – Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário

Pelo SITESC – Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário

Pelo SINCOMAR – Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante

José Manuel Morais Teixeira, mandatário

SNE – Sindicato Nacional dos Engenheiros

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária

Pela FENSIQ – Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário

Última actualização – 2007