

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 30

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 176500

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 49	N.º 30	P. 1689-1864	14-AGOSTO-1982
-----------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros .....	1691
— PE do CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros .....	1691
— PE do CCT para a construção civil e obras públicas .....	1692
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro .....	1693
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....	1693
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas .....	1694
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1695
— Aviso para PE do AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	1695
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	1696

#### Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outra .....	1696
— AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	1697
— AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outro .....	1699
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	1744
— AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	1775
— CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. de Construção, Madeiras e Mármore e outros .....	1816

	Pag.
— AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sínd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1819
<i>alt</i> — CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeiras e o Sínd. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Norte e outro (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Alteração salarial .....	1861
<i>alt</i> — AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e o SINDHAT — Sínd. Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Alteração salarial .....	1862
— Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sínd. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sínd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	1863
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sínd. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros — Integração em níveis de qualificação .....	1864
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal (alteração salarial) — Rectificação .....	1864

**SIGLAS**

CCT — Contrato colectivo de trabalho.  
 ACT — Acordo colectivo de trabalho.  
 PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.  
 PE — Portaria de extensão.  
 CT — Comissão técnica.  
 DA — Decisão arbitral.  
 AE — Acordo de empresa.

**ABREVIATURAS**

Feder. — Federação.  
 Assoc. — Associação.  
 Sínd. — Sindicato.  
 Ind. — Indústria.  
 Dist. — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, foi publicada a alteração salarial e outras ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações que a outorgaram;

Considerando a existência na área da convenção de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante, que tem ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem igualmente na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas, não inscritos nos sindicatos outorgantes e que se encontram ao serviço de entidades filiadas na associação signatária;

Considerando a conveniência na uniformização de condições de trabalho no mesmo sector económico dentro da área da convenção;

Considerando o parecer desfavorável dado pelos Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido que foi o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio,

ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, são tornadas aplicáveis às entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, excepto nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, a actividade económica por ela abrangida, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias e profissões não filiados nos sindicatos signatários, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão, as cláusulas que violam disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1982, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 28 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escoja Gonçalves*.

### PE do CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1982, foi publicado o CCT (alteração salarial) celebrado entre a Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, FESINTES — Federação dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, Federação Portuguesa dos Sindicatos do

Comércio e Serviços, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro.

Considerando que a referida convenção colectiva apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela

previstas, umas e outros filiados nas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante nem noutras representativas de entidades patronais do sector de importação e armazenagem de produtos químicos e farmacêuticos;

Considerando que existem igualmente, na área da convenção, trabalhadores das profissões e categorias profissionais nesta previstas, não inscritos nos sindicatos outorgantes ou noutros representados pelas federações signatárias, que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas na associação outorgante;

Considerando a vantagem de continuar a manter uniformizadas as condições de trabalho para os profissionais do aludido sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1982, sem que tivesse sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes no CCT celebrado entre a Associação do Norte dos Importadores Armazenis-

tas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outras associações sindicais, e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, nem noutras representativas de entidades patronais do sector de importação e armazenagem de produtos químicos e farmacêuticos, que, na área de aplicação da citada convenção colectiva de trabalho, prossigam a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nos sindicatos signatários, que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Junho de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 28 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escoja Gonçalves*.

### PE do CCT para a construção civil e obras públicas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1982, veio inserto o ajuste colectivo firmado entre associações patronais do sector da construção civil e obras públicas e diversas associações sindicais representativas dos trabalhadores que prestam a sua actividade no mesmo sector.

Considerando que a mencionada convenção colectiva se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores inscritos nas correspondentes organizações sócio-profissionais signatárias;

Considerando a conveniência em prosseguir através dos mecanismos previstos na lei, o alargamento a todos os trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical ou da empresa em que prestam serviço, de condições mínimas de trabalho, numa perspectiva de tendencial uniformização do sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1982, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Habitação e Urbanismo e das Obras Públicas:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT para a indústria da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1982, são tornadas extensivas às relações de trabalho entre:

a) Entidades patronais que exerçam, na área de aplicação do contrato colectivo, a actividade incluída no âmbito sectorial das asso-



ciações outorgantes e nelas não estejam inscritas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;

b) Entidades patronais filiadas nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Abril de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Habitação, Obras Públicas e Transportes, 30 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Habitação e Urbanismo, *Carlos Cândido Aguiar Mascarenhas de Almeida*. — O Secretário de Estado das Obras Públicas, *José Eugénio Nobre*.

### PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras associações comerciais do distrito de Aveiro e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro.

Considerando que a referida alteração salarial apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do sector de actividade regulada e de trabalhadores das categorias profissionais previstas, não filiados nas associações comerciais celebrantes ou no sindicato outorgante;

Considerando, finalmente, a conveniência em continuar a manter uniformizadas as condições de trabalho na área e no sector económico tutelados pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio,

ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, ao CCT celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações comerciais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias e não filiados no sindicato outorgante.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Abril de 1982, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 29 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escoja Gonçalves*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos das In-

dústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre en-

tidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector económico abrangido e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, exercendo a sua actividade na área e âmbito da convenção;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e este último emitido parecer no sentido da não aplicabilidade à Região da presente PE;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1982, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Comércio e das Pescas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração sala-

rial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, com excepção do território da Região Autónoma da Madeira, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de Abril de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor da presente portaria no território da Região Autónoma dos Açores fica dependente de despacho do respectivo Governo Regional a publicar no jornal oficial daquela Região.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 27 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio e das Pescas, *António Escoja Gonçalves*. — O Secretário de Estado das Pescas, *Alberto Augusto Faria dos Santos*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector económico abrangido e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, exercendo a sua actividade na área e âmbito da convenção;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e este último emitido parecer no sentido da não aplicabilidade à Região da presente PE;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1982, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Comércio e das Pescas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, com excepção do território da Região Autónoma da Madeira, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das

profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não inscritos no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Abril de 1982, podendo

os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

2 — A entrada em vigor da presente portaria no território da Região Autónoma dos Açores fica dependente de despacho do respectivo Governo Regional a publicar no jornal oficial daquela Região.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 27 de Julho de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escoja Gonçalves*. — O Secretário de Estado das Pescas, *Alberto Augusto Faria dos Santos*.

---

#### Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da alteração convencional mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 7 de Agosto de 1982.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a alteração convencional extensiva a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Serão excluídas do âmbito de aplicação da portaria a emitir as relações de trabalho a abranger pela portaria de extensão, a publicar brevemente, das alterações ao CCT entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1982.

---

#### Aviso para PE do AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, nesta data publicadas, aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço daquela empresa.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Escritório e Serviços**

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por forma a torná-los aplicável às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais que prossigam a actividade regulada, não filiadas na Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, não representados pela Federação sindical outorgante, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito previsto neste aviso, nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

**CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

AE, in BTE n.º 26, 15/7/81

CPE-94 20

AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outra.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 2.ª**

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor na data da distribuição ao público do *Boletim do Trabalho e Emprego*, onde vier publicado, à excepção da tabela salarial, que vigorará desde 1 de Junho de 1982.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 45.ª-A**

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado — excluindo portanto qual-

quer tipo de falta justificada ou injustificada — a um subsídio de refeição diária no valor de 60\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, licenças sem vencimento, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Para efeitos dos n.º 1 e 2 o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho, nos 2 períodos normais de trabalho diário e desde que não se registre um período de ausência diária superior a 2 horas.

4 — O subsídio de refeição é pago mensalmente aquando do pagamento da retribuição.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

A.....	22 000\$00
B.....	21 100\$00
C.....	20 500\$00
D.....	18 600\$00
E.....	17 400\$00
F.....	17 100\$00
G.....	16 800\$00
H.....	16 200\$00

*Nota.* — O trabalhador menor de 18 anos auferirá uma retribuição variável com a sua idade, funções e aptidões ainda que nunca inferior ao salário mínimo nacional.

Lisboa, 14 de Julho de 1982.

Pela Administração do Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Atividades Similares:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Batista de Oliveira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Augusto C. Praça.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

José Batista de Oliveira.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em Representação do Sindicato filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

Joaquim José Pinheiro da Fonseca.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa:

José Batista de Oliveira.

(Depositado em 29 de Julho de 1982, a fl. 22 do livro n.º 3, com o n.º 235/82, nos termos do artigo 24 do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

AE im BTE n.º 29, 8/8/81

AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa, de indole salarial, obriga, por um lado, a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e, por outro, os trabalhadores dos seus estabelecimentos hoteleiros representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja a sua localização no território nacional.

Cláusula 2.ª

(Remunerações mínimas mensais)

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela anexa ao presente acordo, que dele faz parte integrante.

2 — Para efeito de aplicação da referida tabela, a distribuição dos estabelecimentos pelos respectivos grupos bem como o enquadramento profissional nos diversos níveis de remuneração é o constante do instrumento de regulamentação colectiva aplicável aos estabelecimentos hoteleiros da ENATUR, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

Este acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Cláusula 4.ª

(Produção de efeitos)

A tabela anexa produzirá efeitos a partir de 13 de Agosto de 1982.

Lisboa, 13 de Julho de 1982.

Pela ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P.:

Selemene Vally Mamede,  
João Carlos Oliveira Costa Vieira.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Augusto C. Praça,  
José António dos Santos Marujo.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Augusto C. Praça,  
José António dos Santos Marujo.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Augusto C. Praça,  
José António dos Santos Marujo.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Augusto C. Praça,  
José António dos Santos Marujo.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Augusto C. Praça,  
José António dos Santos Marujo.

Pelo Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra do Norte:

Augusto C. Praça,  
José António dos Santos Marujo.

ANEXO

Tabela salarial

1 — Aplicável até 31 de Dezembro de 1982.

Nível de remuneração	Grupo I	Grupo II	Grupo III
XIV	37 450\$00	31 350\$00	29 050\$00
XIII	30 150\$00	27 500\$00	27 250\$00
XII	24 800\$00	23 000\$00	22 750\$00
XI	22 700\$00	21 300\$00	21 050\$00
X	20 550\$00	19 350\$00	19 100\$00
IX	18 450\$00	17 300\$00	17 050\$00
VIII	16 350\$00	15 350\$00	15 150\$00
VII	15 450\$00	14 350\$00	14 100\$00
VI	14 050\$00	13 250\$00	13 050\$00
V	11 950\$00	11 800\$00	11 700\$00
IV	11 700\$00	11 250\$00	11 000\$00
III	11 500\$00	10 800\$00	10 550\$00
II	10 300\$00	9 200\$00	8 950\$00
I	8 100\$00	7 800\$00	7 550\$00

2 — Aplicável a partir de 1 de Janeiro de 1983.

Nível de remuneração	Grupo I	Grupo II	Grupo III
XIV	38 200\$00	32 000\$00	29 650\$00
XIII	30 800\$00	28 050\$00	27 800\$00
XII	25 300\$00	23 450\$00	23 200\$00
XI	23 150\$00	21 700\$00	21 500\$00
X	21 000\$00	19 750\$00	19 500\$00
IX	18 800\$00	17 650\$00	17 400\$00
VIII	16 700\$00	15 650\$00	15 450\$00
VII	15 750\$00	14 650\$00	14 400\$00
VI	14 350\$00	13 550\$00	13 300\$00
V	12 200\$00	12 050\$00	11 950\$00
IV	11 950\$00	11 500\$00	11 250\$00
III	11 750\$00	11 000\$00	10 750\$00
II	10 500\$00	9 400\$00	9 150\$00
I	8 250\$00	7 950\$00	7 700\$00

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Electricidade da Madeira.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;
- Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;
- Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 12 de Julho de 1982. — O Secretariado, Maria Jesus Lança.

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

O Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 30 de Julho de 1982, a fl. 23 do livro n.º 2, com o n.º 237/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outro (SIMA)**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada por AE ou Acordo de Empresa aplica-se em Portugal, e abrange por um lado a Rodoviária Nacional, E. P., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto a tabela salarial e outras cláusulas com expressão pecuniária cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A tabela salarial e as cláusulas n.ºs 43, 44, 46, 53, 54, 55 produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1982.

**Cláusula 3.ª**

(Forma e tempo de revisão)

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de

uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 ou 20 meses da data do início do respectivo período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas salariais e outras cláusulas de expressão pecuniária ou do restante clausulado.

3 — A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada por escrito até 30 dias após apresentação desta última, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.ª**

(Condições de admissão)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

a) Ser maior e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Praticante de bilheteiro .....	16	—
Praticante de despachante .....	16	—
Ajudante de lubrificador .....	17	—
Aprendiz metalúrgico .....	14	—
Aprendiz electricista .....	14	—
Aprendiz (construção civil) .....	16	—
Paquete .....	14	—
Telefonista .....	15	—
Estagiário .....	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escrivário .....	—	Idem.
Secretária de direcção .....	—	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Cobrador .....	21	—
Empregado de serviços externos	21	—
Praticante de caixa e de profissionais de armazém .....	14	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serv. de cantinas, refectórios e similares) .....	16	—
Porteiro .....	21	—
Guarda .....	21	—

- b) Possuir carteira profissional quanto tal seja obrigatório;
- c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico a expensas da empresa.

3 — É vedado à empresa admitir:

- a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;
- b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motoristas de pesados e cobrador-bilheteiro, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

4 — É igualmente vedado à empresa subcontratar mão-de-obra directa.

#### Cláusula 5.ª

(Preenchimento de vagas)

1 — O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e disso possam fazer prova, poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4.ª, mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objecto de reconversão profissional.

#### Cláusula 6.ª

(Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto quanto às admissões para as categorias profissionais do grupo I e II da tabela salarial em que este será de 2 meses.

2 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do início do período experimental.

3 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de

uma empresa para a outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito e individualmente melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo 1.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por proposta fundamentada de qualquer das partes outorgantes, mediante apresentação à comissão paritária prevista nesta convenção, que decidirá.

3 — Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

#### Cláusula 8.ª

(Mapas de pessoal e de quotização)

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho, nos termos da lei, um mapa de quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

3 — Mapas idênticos serão enviados, na mesma data aos sindicatos outorgantes.

4 — A empresa afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o mapa que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido ministério.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

6 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão não respeitar o modelo referido no número anterior mas conterão os elementos nele exigidos.

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos



a título experimental, contratados para a substituição ou a prazo, na situação de doentes ou sinistrados, e os se que encontrem a prestar serviço militar.

**Cláusula 9.ª**

**(Densidades — Regulamentação do quadro)**

1 — Para os grupos profissionais de escriturários, metalúrgicos, electricistas, trabalhadores de construção civil, trabalhadores gráficos, trabalhadores do comércio e armazém, serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento para as categorias de oficial ou equivalente:

**NÚMERO DE OFICIAIS OU EQUIVALENTES**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
2.ª classe .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1 — Se no estabelecimento existir um só oficial ou equivalente, este será classificado na 1.ª classe ou equivalente.

1.2. — Existindo no mesmo estabelecimento mais 10 oficiais ou equivalente, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de 5 escriturários e ou contínuos, cobradores e empregados de serviços externos.

3 — Haverá um encarregado metalúrgico nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais metalúrgicos.

4 — Haverá um chefe de equipa nos estabelecimentos com mais de 3 e menos de 5 oficiais metalúrgicos.

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

6 — Haverá um enfermeiro coordenador nos postos médicos em que prestem serviço 3 ou mais enfermeiros.

7 — Haverá um caixeiro encarregado nos estabelecimentos com 5 ou mais caixeiros de 1.ª classe e 2.ª classe.

8 — Haverá um encarregado de armazém nos armazéns com 5 ou mais profissionais de armazém.

9 — Haverá um fiel de armazém nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 profissionais de armazém.

10 — Haverá um inspector de vendas nos estabelecimentos em que haja um conjunto de 5 ou mais trabalhadores classificados de praticista, viajante, prospector de vendas e vendedor especializado.

11 — O número de trabalhadores com classificação de aprendizes e praticantes do comércio não pode exceder, na sede ou centro de exploração, um quarto dos profissionais respectivos.

12 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores classificados de praticantes, ajudantes, pré-oficiais e estagiários.

**Cláusula 10.ª**

**(Acesso)**

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completam os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Até 2 meses .....	Praticante de cobrador-bilheteiro (a) .....	Cobrador-bilheteiro.
6 meses .....	Praticante de bilheteiro .....	Bilheteiro.
1 ano .....	Praticante de despachante .....	Despachante.
	Ajudante de lubrificador .....	Lubrificador.
	Rececionista-estagiário (RC) .....	Rececionista (RC).
	Estagiário — 1.º ano .....	Estagiário — 2.º ano.
	Estagiário — 2.º ano .....	Estagiário — 3.º ano.
	Estagiário — 3.º ano .....	Escriturário de 2.ª
	Aprendiz de metalúrgico — 1.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico — 2.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico — 2.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico — 3.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico — 3.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico — 4.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico — 4.º ano .....	Praticante de metalúrgico — 1.º ano.
	Praticante de metalúrgico — 1.º ano .....	Praticante de metalúrgico — 2.º ano.
	Praticante de metalúrgico — 2.º ano .....	Profissional metalúrgico — 2.º ano.
	Aprendiz de electricista — 1.º ano .....	Aprendiz de electricista — 2.º ano.
	Aprendiz de electricista — 2.º ano .....	Ajudante de electricista — 2.º ano.
	Aprendiz de construção civil — 1.º ano .....	Aprendiz de construção civil — 2.º ano.
	Aprendiz de construção civil — 2.º ano .....	Aprendiz de construção civil — 3.º ano.
	Aprendiz de construção civil — 3.º ano .....	Pré-oficial de construção civil — 1.º ano.
	Pré-oficial de construção civil — 1.º ano .....	Pré-oficial de construção civil — 2.º ano.
	Pré-oficial de construção civil — 2.º ano .....	Oficial de construção civil de 2.º classe.
	Ajudante de electricista — 1.º ano .....	Ajudante de electricista — 2.º ano.
	Ajudante de electricista — 2.º ano .....	Pré-oficial de electricista — 1.º ano.
	Pré-oficial de electricista — 1.º ano .....	Pré-oficial de electricista — 2.º ano.

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
	Pré-oficial de electricista — 2.º ano	Oficial de electricista (menos de 3 anos).
	Praticante de caixeiro — 1.º ano	Praticante de caixeiro — 2.º ano.
	Praticante de caixeiro — 2.º ano	Praticante de caixeiro — 3.º ano.
	Praticante de caixeiro — 3.º ano	Caixeiro-ajudante.
	Aprendiz gráfico — 1.º ano	Aprendiz gráfico — 2.º ano.
	Aprendiz gráfico — 2.º ano	Aprendiz gráfico — 3.º ano.
	Aprendiz gráfico — 3.º ano	Aprendiz gráfico — 4.º ano.
	Aprendiz gráfico — 4.º ano	Auxiliar gráfico — 1.º ano.
	Auxiliar gráfico — 1.º ano	Auxiliar gráfico — 2.º ano.
	Auxiliar gráfico — 2.º ano	Estagiário gráfico.
2 anos	Caixeiro-ajudante	Caixeiro de 2.ª classe.
3 anos	Escriturário de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe.
	Oficial de construção civil de 2.ª classe	Oficial de construção civil de 1.ª classe.
	Oficial de electricista (mais de 3 anos)	Oficial de electricista (mais de 3 anos).
	Profissional metalúrgico de 2.ª classe	Profissional metalúrgico de 1.ª classe.
	Caixeiro de 2.ª classe	Caixeiro de 1.ª classe.
	Estagiário gráfico	Oficial gráfico (até 3 anos).

(a) Será promovido a cobrador-bilheteiro logo que comece a trabalhar só.

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes de 1.º ano, ou a pré-oficiais, no caso da construção civil, logo que perfaçam 18 anos e pelo menos 1 ano de aprendizagem.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular, equiparado, ou estágio de um centro de formação acelerada.

4 — Os paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;
- Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam 3 anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de perfazer um estágio que não pode ultrapassar 1 ano, integrados no escalão de remuneração de estagiário de 3.º ano.

7 — Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que contem 18 anos de idade, desde que tenham cumprido 1 ano de prática.

8 — Para efeitos de acesso à categoria profissional superior conta-se o tempo de permanência na mesma categoria ou classe, na empresa.

9 — Para efeitos de acesso às categorias profissionais imediatas conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pré-oficial ou equivalente prestado a outras entidades patronais desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional.

Nestes casos a empresa tem direito a submeter o candidato a exame de aptidão profissional.

#### Cláusula 11.ª

(Contratos a prazo)

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo certo quando a natureza transitória do trabalho a prestar o justifique.

2 — O contrato a prazo certo deverá conter as razões justificativas porque foi estabelecido ou renovado.

3 — Se o contrato de trabalho a prazo certo não caducar no termo do prazo inicial ou prorrogação, transforma-se em contrato sem prazo.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo terão preferência nas admissões para os postos de trabalho para os quais possuam as condições mínimas exigidas neste AE.

Esta preferência não se verifica nos casos de ocupação de vagas por transferência.

#### Cláusula 12.ª

(Contratação para efeitos de substituição)

1 — A contratação de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2 — O trabalhador contratado nas condições previstas no n.º 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de 2 dias.

3 — No caso do trabalhador contratado nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá o contrato considerar-se definitivo, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direito e deveres das partes

##### Cláusula 13.ª

###### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e das comissões de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei, e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- g) Proporcionar aos trabalhadores a necessária actualização e aperfeiçoamento profissional, e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como

bombeiros voluntários, em caso de emergência;

- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo V, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

##### Cláusula 14.ª

###### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se às análises a efectuar pelos serviços de Medicina do Trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público.

- b) Para registo de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo;
- c) Para registo de trabalho extraordinário, se forem motoristas de auto-taxi ou de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros.

#### Cláusula 20.ª

(Trabalho em horário fixo)

1 — No regime de horário fixo, a duração de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores administrativos, de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias;
- b) Para os restantes trabalhadores (movimento, manutenção, construção civil, comércio, etc.), de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 21.ª

(Trabalho em horário móvel)

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento, e será de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias distribuídas em 5 dias.

3 — Até ao termo do trabalho de cada dia, a empresa deve comunicar ao trabalhador, através de afixação da escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve solicitar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da empresa o contacto com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de 10 horas.

#### Cláusula 22.ª

(Trabalho em horário de turnos)

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é prestado em horário fixo com rotação contínua ou descontínua.

2 — O trabalho por turnos só poderá ser praticado quando a empresa fundamentar a sua necessidade, e após audição da subcomissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

3 — Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a 40 horas semanais, em 5 dias.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de 1 hora por dia para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo, por escrito.

8 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos sem prejuízo do estabelecido nos n.ºs 5, 6 e 7.

#### Cláusula 23.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — A requerimento da empresa devidamente fundamentado poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado de acordo do trabalhador em causa, do parecer da comissão de trabalhadores ou do sindicato, tratando-se de trabalhador sindicalizado, e dos documentos comprovativos dos factos invocados.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a uma remuneração especial correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 24.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário:

- a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho diário;
- b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3 — Só em casos justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

4 — No caso previsto no número anterior a prestação do trabalho extraordinário não ultrapassará em regra as 2 horas diárias e no total as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente o período de trabalho extraordinário poderá ir até um máximo de 5 horas nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Nos serviços autos ligeiros de passageiros em turismo;
- d) Em serviços de táxis ou letra A, quando em regresso de um serviço prestado dentro do horário normal;
- e) Em serviço de desémpanagem de viatura ou equipamento oficial;
- f) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando expressamente o solicite.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito a 2 dias consecutivos de descanso semanal sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos 2 dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3 — Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros 2 dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel o período de descanso semanal terá a duração mínima de 48 horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos 2 dias do período de descanso semanal, tem direito a des-

cansar 2 dias completos, um dos quais terá lugar num dos 3 dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, aos quais se aplica o disposto no n.º 5, devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

8 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar sempre que se não verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

- a) Que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em 2 dias civil.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 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.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- A Terça-Feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Direito a férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário,

com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, e gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de duração do contrato.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a facultade de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 29.ª

##### (Gozo de férias)

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozã-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem; não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozã-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo poderão gozar férias imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

#### Cláusula 30.ª

##### (Marcação de férias)

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil de Fevereiro, e a empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações ao mesmo, sempre que o referido for solicitado por um sindicato.

3 — Os motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas através dos seus órgãos representativos, podendo para o efeito e tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa proceder-se à respectiva marcação ao longo de todo o ano civil.

#### Cláusula 31.ª

##### (Férias em caso de impedimento prolongado)

1 — No ano de suspensão de contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 32.ª

##### (Alteração ou interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

### Cláusula 33.ª

(Férias em caso de cessação de contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

### Cláusula 34.ª

(Proibição do exercício de outras actividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

### Cláusula 35.ª

(Licença sem vencimento)

- 1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela empresa contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.
- 3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.
- 4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 12.ª deste AE.

### Cláusula 36.ª

(Impedimento prolongado)

- 1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre a Previdência.
- 2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja

com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se nos 15 dias subsequentes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 12.ª

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 37.ª

(Conceito de falta)

- 1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não são considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam 1 hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

#### Cláusula 38.ª

(Faltas justificadas)

- 1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do conjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia do aniversário natalício pode a esse título conferir o direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecede-

dência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 39.ª

##### (Efeitos de faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- As referidas na alínea j) da cláusula anterior, quando ultrapassar o crédito de horas legal;
- As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
- As referidas na alínea a) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 40.ª

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 38.ª

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

#### Cláusula 41.ª

##### (Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$



## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao último dia útil do mês a que se refere durante o seu período de trabalho.

5 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se for acordado outro local, ou o pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde conste a identificação da empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na caixa de previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de 5 anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 650\$, até ao limite de 5.

2 — Em 1 de Setembro de 1982 entra em vigor a quarta diuturnidade para quem nesta data tenha 20 anos de serviço ou logo que os perfaça.

3 — Em 1 de Janeiro de 1983 entra em vigor a quinta diuturnidade para quem nesta data tenha 25 anos de serviço ou logo que os perfaça.

4 — Enquanto o esquema definido nos números anteriores não estiver totalmente em execução, para efeitos de cálculo de complemento de pensão de reforma consideram-se vencidas todas as diuturnidades a que o trabalhador tiver direito na data em que lhe for comunicada a concessão da reforma.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e de cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 750\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e os ajudantes de motorista que habitualmente procedam à cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de passe e ou bilhetes pré-comprados terão direito a um abono para falhas no montante de 60\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de 500\$ mensais.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo da substituição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho por turnos)

1 — As retribuições certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que com a sua aceitação prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 2000\$ para os trabalhadores que fazem 2 turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 3000\$ para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos, ou mesmo 2, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 4000\$ para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 horas e as 7 horas.

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de 3 turnos para o de 2 turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:

- a) Desde que trabalhe nesse regime há 5 anos seguidos ou interpolados;
- b) Desde que a mudança seja de interesse da empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.

4 — Verificando-se o disposto no número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio de turno for igual à remuneração actualizada.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Remuneração por trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para as 4 primeiras horas;
- b) 75 % para as restantes.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeito de remuneração de trabalho extraordinário, de trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1 — Até 8 dias antes do início das suas férias, ou do primeiro período, no caso de férias interpoladas, os trabalhadores receberão da empresa um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imedia-

tamente anterior às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementarà ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior, o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, e nos termos do n.º 2 obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da Previdência quando e se o receber.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Para efeitos no n.º 2, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

4 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no ano de regresso do serviço militar obrigatório.

5 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médicos-sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

6 — A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante em que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

7 — O subsídio referido no n.º 5 e o complemento referido no n.º 6 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da Previdência quando e se o receber.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE ressalvados os referidos nos números seguintes,

terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 140\$. Este valor será de 170\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios, terão direito gratuitamente, às refeições servidas ou confeccionadas que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.ª ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

5 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídios atrás referidos, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, têm direito a um subsídio complementar de refeição no valor de 37\$50 por cada dia em que haja prestação de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 54.ª

##### (Alojamento e deslocações no continente)

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que:

- a) Se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho, no caso dos centros interurbanos de passageiros;
- b) Se encontrar a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho, no caso dos restantes centros e serviços da empresa.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 4 horas e um máximo de 5 horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de 12 horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição com a duração de 1 hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de:

- a) 240\$ a partir de 1 de Julho de 1982;
- b) 260\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

7 — Terá direito a 175\$ por cada refeição o trabalhador que encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 160\$ diários como subsídio de deslocação, a partir de 1 de Julho de 1982;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar 2 períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de:
  - 1) 240\$ a partir de 1 de Julho de 1982;
  - 2) 260\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

d) À quantia de 50\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre 2 pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de:

- a) 240\$ a partir de 1 de Julho de 1982;
- b) 260\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6 nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormidas em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou extraordinário. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições)

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal Continental.

2 — Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 300\$ diários sempre que não regressam ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuam serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, terão direito a:

- a) 3 250\$ por cada dia de viagem;
- b) 2750\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término, serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remuneração de trabalho nocturno e extraordinário (cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>, respectivamente), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

7 — Os valores constantes desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1982.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da remuneração;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, a até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com

substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;

- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes trinta total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio de Previdência, este reverterá para a empresa;
- e) 2 períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de 1 ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis 2 dias por mês durante o período menstrual;
- g) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data em que pretenda iniciá-la.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Trabalhadores-estudantes)

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

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de 10 horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame, ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina durante 2 dias para a prova escrita e mais 2 dias para respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e outro, o dia imediatamente anterior.

4 — Em 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.

5 — Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 1 mês.

7 — Os trabalhadores-estudantes, que faltarem por razões que tenham a ver com necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos, terão as respectivas faltas justificadas.

8 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos anteriores referidos, e sempre que não houver já uma outra prática mais favorável para os trabalhadores.

#### Cláusula 58.ª

(Trabalhadores menores)

1 — A empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sanidade e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

### CAPÍTULO XI

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 59.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:

- a) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

##### Cláusula 60.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de tra-

balho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste AE.

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

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

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

##### Cláusula 61.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

##### Cláusula 62.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa)

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre do processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

7 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores delegados de greve ou de trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no número anterior.

8 — Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até 5 anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, com excepção de delegados de greve e trabalhadores que integrem piquetes de greve, ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num e noutro caso, o trabalhador prestava serviço na empresa.

9 — Os delegados de greve e os trabalhadores que integrem piquetes de greve terão direito à indemnização prevista no n.º 7, se o despedimento se verificar até 6 meses após o termo da greve em que exerceram as funções referidas.

10 — Idêntico regime se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até esse dia.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição da forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo

comunicá-la, por escrito, com a antecedência de 2 semanas por cada ano de serviço, até ao limite máximo de 2 meses.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono do lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada, com aviso de recepção, que a empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10 % da retribuição diária, pelo prazo máximo de 10 dias, não podendo exceder em cada ano civil 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 20 dias;
- e) Despedimento.

2 — As sanções referidas nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias para a comissão paritária, prevista neste AE excepto se a sanção aplicada for a referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Consequências da aplicação da sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 7 da cláusula 62.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se da suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa nos 5 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte do conselho de gerência ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciará-se com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a 8 dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que haja necessidade de proceder a audição de testemunhas, ou à realização de diligências indispensáveis ao esclarecimento da verdade ou nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores a qual se pronunciará no prazo máximo de 8 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for de despedimento será dado conhecimento ao sindicato respectivo.

11 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.

12 — Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Higiene e segurança no trabalho

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições aplicáveis, nomeadamente a Portaria 53/71, de 3 de Fevereiro, e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho, na empresa terá como objecto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Deveres específicos da empresa)

São deveres da empresa:

1 — Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção.

2 — Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes.

3 — Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho.

4 — Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho.

5 — Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de segurança, quando existam.

6 — Ouvir as comissões de segurança em matéria da sua competência.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Deveres específicos dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

1 — Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação.

2 — Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho.

3 — Eleger os seus representantes na comissão de segurança.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Requisitos específicos)

1 — Aos trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores, carregadores, ajudantes de motoristas e outros), a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente, no respeitante a normas de segurança de instalações eléctricas.

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

nal, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotécnica.

4 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Comissões de segurança)

1 — Deverão ser constituídas para exercer funções nos termos legais, comissões de segurança de composição paritária com o máximo de 4 elementos em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de segurança são órgãos consultivos da empresa competindo-lhes:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar os relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- f) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidente de trabalho e as circunstâncias em que ocorrem, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho, de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
- j) Analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho;
- l) Participar na elaboração de um regulamento de higiene e segurança no trabalho que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Serviços de medicina no trabalho)

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes



de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

2 — Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores, têm direito de apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Exames médicos)

Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Estatuto)

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

### CAPÍTULO XV

#### Formação profissional

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente, pelo que, na medida do possível, se compromete a:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

(Tipos de formação)

1 — A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) *Formação inicial.* — Visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) *Aperfeiçoamento profissional.* — Tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) *Especialização.* — É necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) *Reconversão.* — Destina-se a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir duas modalidades, inicial e de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizam a aquisição de conhecimentos básicos, a receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Participação)

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação de empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas com assiduidade e empenho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Responsáveis pela formação)

1 — Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respectivo para a formação requerida.

2 — Aos trabalhadores que a título eventual sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

## CAPÍTULO XVI

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### (Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou a introdução de melhorias tecnológicas.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### (Metodologia das reconversões)

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — O trabalhador não poderá recusar mais de 3 propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa de reconversão profissional efectuada.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### (Agente único)

1 — É agente único:

- a) Nos transportes de passageiros, o motorista que, em carreiras de serviço público, pres-

ta serviço não acompanhado de cobrador bilheteiro e desempenha as funções que a este incumbem;

- b) Nos transportes de mercadorias, o motorista que, trabalhando com viaturas dotadas com meios de carregamento próprios, acciona os mecanismos que permitem a execução das cargas e descargas.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a 4 horas de trabalho diário nessa situação.

4 — O subsídio a atribuir aos motoristas de transporte de mercadorias que trabalham em regime de agente único, atendendo à diversidade de tipos de transporte, é estabelecido em regulamento próprio.

## CAPÍTULO XVII

### Regalias sociais

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Previdência receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim dos Serviços Médico-Sociais.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração nos termos desta cláusula, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Previdência, quando e se o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3 o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Controle e fiscalização de baixas)

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controle e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante no anexo III.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Garantia dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

2 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.

4 — Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.

5 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

6 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral, sendo reembolsada do quantitativo do subsídio da Previdência.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Preparação para a reforma)

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os 6 meses que precedam a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontra na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de 2 meses;
- b) A 2 dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % na duração do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de 3 meses.

4 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Complemento de reforma por invalidez e velhice)

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, logo que atinjam o limite de idade prevista nos regulamentos da Previdência.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela Caixa Nacional de Pensões de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

3 — Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5 da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela CNP e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 86.<sup>a</sup>

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido logo que o trabalhador atinja o limite mínimo de idade para requerer a reforma, após ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

(Assistência judicial e pecuniária)

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

(Assistência em caso de cumprimento da pena de privação de liberdade)

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhe tenha sido atribuída culpa grave.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

(Apoio por apreensão de licença de condução)

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será

garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Ocorrências fora do País)

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força de legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento de despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a trasladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental.
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local do trabalho, tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

A viagem de regresso far-se-á com conformidade com as instruções da empresa.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

(Transporte)

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no activo ou reformados.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa.

3 — Nos casos em que haja rede escolar subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos e equiparados até aos 14 anos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares do CEP a que o trabalhador pertença ou de outro que escolher.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 36 Km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores o viúvo ou a viúva ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50 % de desconto nos veículos da empresa em serviços regular, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — Os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, ou mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50 % também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de 4 viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de 48 horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a 2 trabalhadores para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da empresa.

9 — Os trabalhadores da empresa no activo ou reformados, poderão ainda utilizar os serviços expresso, beneficiando do desconto de 50 %.

### CAPÍTULO XVIII

#### Fatos de trabalho

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta no anexo IV.

## CAPÍTULO XIX

### Refeitórios e bares

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água e luz;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

## CAPÍTULO XX

### Controle de gestão

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Controle de gestão)

1 — O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controle de gestão na empresa exerce-se nos termos dos respectivos estatutos e da lei, por intermédio de representantes eleitos pelos trabalhadores, nomeadamente para os órgãos sociais da empresa e comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO XXI

### Comissão paritária

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará 2 elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária.

Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados 2 suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XXII

### Disposições gerais

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda

que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

#### Cláusula 99.ª

(Não cumprimento das disposições relativas a horário de trabalho)

O não cumprimento por parte da empresa das disposições relativas a horário de trabalho será punido nos termos do regime estabelecido na lei.

#### Cláusula 100.ª

(Uniformização de regalias)

Consideram-se revogadas todas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que o presente AE substitui, por se considerar o presente no conjunto, globalmente, mais favorável.

Lisboa, 16 de Julho de 1982.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
(Assinaturas ilegíveis.)

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

**Abastecedor de carburantes.** — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

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

**Ajudante de lubrificantes.** — É o trabalhador que ajuda o serviço de lubrificador.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias

do veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou as mercadorias transportadas.

**Anotador-recepcionista.** — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público, ao qual presta informações. Quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

**Apontador.** — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de 1 oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

**Auxiliar gráfico.** — É o trabalhador gráfico que, tendo completado a sua aprendizagem, auxilia os oficiais e se prepara para o exercício das correspondentes funções.

**Bate-chapas.** — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

**Bilheteiro.** — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do respectivo movimento; recebe numerário 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; procede ao pagamento de quaisquer despesas desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a serem depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes; desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

**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.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, passa a factura ou venda a dinheiro, pode receber a importância da venda,

cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, efectua lançamentos no ficheiro, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e vendas.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduiches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

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

*Capataz agrícola.* — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas, executa também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas.* — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

*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.

*Carpinteiro de toscos ou de cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Carregador.* — É o trabalhador que, nos cais de caminho de ferro, procede a cargas e descargas.

*Chefe de central (mercadorias).* — É o trabalhador que orienta o movimento nas estações ou centrais de camionagem, assim como procede aos registos e contabilização de todo o serviço diário.

*Chefe de despachantes.* — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, poden-

do desempenhar igualmente as funções de despachante.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

*Chefe de estação.* — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; assegura a elaboração e controle das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. É responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação. Coordena a informação ao público na estação.

*Chefe de fiscais.* — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais dos centros, competindo-lhe a distribuição de serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

*Chefe de grupo.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores no serviço de carga e descarga nos cais de caminho de ferro.

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas do centro; coordena os serviços de transporte público e o controle do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobraimento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

*Chefe de movimento (mercadorias).* — É o trabalhador que orienta e dirige todo o movimento de camionagem da empresa.

**Chefe de recepção («rent a car»).** — É o trabalhador que executa ou manda executar, assegura o funcionamento do balcão, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, dirigindo e supervisionando os seus subordinados e respondendo perante o chefe de zona.

**Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista).** — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

**Cobrador-bilheteiro.** — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo corresponsável pela limpeza e apresentação da viatura. Pode proceder a despachos e registos quando a mercadoria se apresenta em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa.

Presta diariamente contas das cobranças a que procedeu.

**Conferente (mercadorias).** — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despachos, filiais, agências, nas dependências privadas de camionistas/empresário, ou nas estações de caminho de ferro, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem.

**Conferente (comércio).** — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir ao serviço a que é destinada. Pode efectuar outros serviços análogos.

**Controlador de caixa.** — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de se-

nhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

**Controlador de informática.** — É o trabalhador que assegura a ligação com os utilizadores do computador. Controla a qualidade dos materiais intervenientes e dos materiais resultantes.

**Controlador de pneus.** — É o trabalhador que controla e inspeciona tecnicamente a qualidade dos pneus, dentro ou fora das instalações da empresa, elabora relatórios relacionados com esse controle.

Orienta normalmente o trabalho de manutenção e assistência de abastecimento de pneus às viaturas e postos fixos, nas várias dependências da empresa, assim como a resolução de problemas inerentes, podendo deslocar-se em veículo por si conduzido.

**Coordenador (mercadorias).** — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privadas de camionistas/empresários ou nas estações de caminho de ferro, coordena documentação das mercadorias por arruamento, para distribuição nas viaturas de carga, ou procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

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

**Costureiro de estofos.** — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa em napa, pergamóides, tecidos e peles.

**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 as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

**Despachante.** — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

**Despachante (mercadorias).** — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências e nas estações de ca-



minho de ferro, efectua despachos de mercadorias ou quaisquer volumes a transportar em viaturas de carga.

**Dispenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui os géneros alimentícios e outros produtos destinados aos refeitórios, 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 e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. Pode ficar encarregado de arranjar cestos com fruta. Ordena e ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de água.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

**Ecónomo.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui as mercadorias e artigos destinados aos refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisição; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devolução, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário das existências, no 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; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

**Electricista oficial.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares, 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 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 exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento, 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 viveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietários, 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 contralador nos seus impedimentos accidentais.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em cantinas, messes e refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

**Empregado de serviços externos.** — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

**Encadernador.** — É o trabalhador que executa todas ou parte das tarefas que comportam o trabalho de encadernação.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

**Encarregado (construção civil).** — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

**Encarregado de cargas e descargas.** — É o trabalhador que nos cais de caminho de ferro dirige e orienta os trabalhos de cargas e descargas.

**Encarregado de estação.** — É o trabalhador que nos cais de caminho de ferro dirige e orienta os serviços de transporte de carga, podendo proceder à elaboração das respectivas escalas, controle de ponto e outros assuntos relacionados com o pessoal a seu cargo.

**Encarregado de garagem.** — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe foi ordenado pela entidade patronal.

**Encarregado de limpeza.** — É o trabalhador que coordena o trabalho do pessoal de limpeza e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado, podendo executar as tarefas correspondentes às funções cuja coordenação lhe incumbe.

**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 de 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 e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que exerce funções de promoção de indivíduos com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

**Enfermeiro-coordenador.** — É o trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à profissão.

**Entregador de ferramentas e materiais.** — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controle de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

**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 as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações contabilísticas 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 ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia,

escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais em repartições públicas.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz o estágio para a respectiva profissão, auxiliando os oficiais da função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

**Estofador.** — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumacar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

**Expedidor.** — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior influência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

**Ferreiro ou forjador.** — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por aquecimento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

**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 e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

**Fiscal.** — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa e receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços.

Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

**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.

**Fotógrafo-litógrafo.** — É o trabalhador que fotografa ilustrações e textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais, avalia com o densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores, calcula os valores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de secção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobre põe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais opacos a cores prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as más caras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções bem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica. Pode desempenhar as funções de montador.

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

**Impressor litográfico.** — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres, faz o alciamento, estica a chapa, abastece a tinta e água à máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição de tintas, examina as provas, 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 diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em pretos mecânicos.

**Inspector de movimentação (transitários).** — É o trabalhador que controla os serviços de movimentação de mercadorias, fazendo inspecção nos locais, segundo a orientação do chefe do serviço de movimentação, acompanha as máquinas de movimentação e transporte e respectivo operadores, bem como os serviços por eles prestados, e também os carregadores, chefes de grupo, chefes de turno e encarregados, assim como os serviços por eles prestados, para determinação de horários e causas de eventual inobservância dos mesmos; faz inquéritos para verificar, nomeadamente, a duração dos serviços e suas fases de operação e avaliar o volume de tráfego em diferentes postos de trabalho e a diversas horas; controla a eficácia e o comportamento do pessoal operando as máquinas e equipamentos auxiliares de movimentação, bem como a operação manual; recomenda alterações com vista a crescer a eficácia da exploração; pode recolher informações e preparar relatórios para apoiar propostas visando criar novos serviços ou modificar os serviços existentes no sentido de lhes aumentar a operacionalidade, consulta os clientes a propósito da operação de equipamento e ou das equipas ou da prestação do serviço e recebe eventuais reclamações; examina as dificuldades ou os defeitos encontrados no funcionamento ou utilização de um serviço e propõe soluções apropriadas ou faz proceder às modificações necessárias.

**Inspector de tráfego.** — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar, integrando ou não equipas mistas com fiscais dos CEP's, os serviços de transportes colectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas. Cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e a sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes ou de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Lavador.** — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

**Lavandeiro.** — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso. Incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Manobrador-engatador.** — É o trabalhador que, nas estações de caminhos de ferro, auxilia a manobra de vagões, podendo proceder à sua engatagem e desengatagem.

**Manobrador de máquinas.** — É o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

**Maquinista prático.** — É o trabalhador a quem compete a responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo, quer não. Assegura a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de proporção e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restante material de consumo. Compete-lhe ainda a responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas da produção e distribuição de energia eléctrica de redes de frio, de instalações de água doce, água do mar e esgotos.

**Marinheiro.** — É o trabalhador que auxilia o mestre substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação a que presta serviço.

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

**Mestre de tráfego local.** — É o trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

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

**Montador de pneus.** — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

**Motorista.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (ligeiros ou pesados). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidentes toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de viaturas de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando em serviço com viaturas dotadas com meios de carregamento próprios, deverá accionar os mecanismos que permitam a execução das cargas e descargas, desde que o local das operações tenham as indispensáveis condi-

ções de segurança. Será obrigatoriamente acompanhado de ajudante de motorista, quando em serviço de distribuição de mercadorias, bem como nos transportes de combustíveis líquidos a granel.

**Motorista de tractores, empilhadores e guas.** — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

**Oficial principal (metalúrgico e electricista).** — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia a atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até 2 profissionais.

**Operador de computador I.** — É o trabalhador que prepara, opera e controla o computador através de consola, na execução de trabalhos em sequência, seguindo o manual de exploração, e supervisiona a operação e abastecimentos dos periféricos.

**Operador de computador II.** — É o trabalhador que prepara, abastece, opera e controla o computador e ou os seus órgãos periféricos para a execução de trabalhos em sequência com apoio permanente.

**Operador de máquinas agrícolas.** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas e alfaias agrícolas e ainda da sua manutenção e conservação mecânica.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos e cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**Operadores de registo de dados.** — É o trabalhador que transcreve a informação conducente em documentos normalizados para suportes técnicos ou directamente para o computador. Prepara, opera e controla dispositivos de registo de transmissão de dados.

**Operador de registo de dados principal.** — É o trabalhador que manuseia os documentos normalizados e controla a informação neles contida, segundo as normas previamente fixadas pela empresa. Elabora e orienta cursos de formação e treino na operação de dispositivos de registo de transmissão e pesquisa de dados.

**Operador de «telex».** — É o trabalhador que transmite e recebe mensagem numa ou mais línguas, para e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos impressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Operário não especializado.* — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Paquete.* — É o trabalhador menor que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

*Pedreiro (c. c.)* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor (c. c.)* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

*Pintor de automóveis ou de máquinas.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou os seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Polidor.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano e outros. Pode ainda executar tarefas inerentes ao polimento de pinturas.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

*Praticante (comércio).* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Praticante (metalúrgico).* — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

*Praticante de bilheteiro.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de bilheteiro.

*Praticante de cobrador-bilheteiro.* — É o trabalhador que, acompanhado de cobrador-bilheteiro e no mesmo veículo, faz a aprendizagem para a categoria de cobrador-bilheteiro.

*Praticante de despachante.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

*Pré-oficial (construção civil).* — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que durante o período previsto para o pré-oficialato executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

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

*Preparador de informática.* — É o trabalhador que recebe, envia e prepara os materiais necessários

à execução dos trabalhos. Elabora os formulários necessários. Reúne, arquiva e expede os materiais intervenientes e resultantes. Manuseia e regista as ocorrências dos materiais em *stock* e os ficheiros utilizados no centro de informática de acordo com margens previamente definidas pela empresa.

*Preparador-transportador (r. c.).* — É o trabalhador que prepara os automóveis para o aluguer, exceptuando tudo o que respeite ao serviço de operários especializados (mecânica, bate-chapa, pintura e electricidade), e desloca, transfere e arruma os automóveis, conforme as necessidades de serviço.

*Programador de informática.* — a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa.

b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm sistema de operação e se programam numa linguagem que lhes é específico.

c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

*Programador de manutenção (r. c.).* — É o trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade da frota e respectivo pessoal.

*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.

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

*Recebedor.* — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas dos cobradores-bilheteiros, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder eventualmente à venda de bilhetes.

*Recepcionista ou atendedor de oficina.* — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

**Recepcionista estagiário (r. c.).** — É o trabalhador que estagia sob a orientação de chefe da recepção.

**Recepcionista (r. c.).** — É o trabalhador que contacta com o cliente, abre e fecha contratos de aluguer de automóveis sem condutor e regista o movimento inerente aos mesmos.

**Rectificador.** — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

**Responsável de cargas e descargas.** — É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga, em quaisquer locais, quando relacionados com a camionagem de carga.

**Resineiro.** — É o trabalhador que repara e ou executa moldes em madeira ou outros materiais; executa, repara e monta peças em poliéster ou outros materiais afins, podendo ainda executar tarefas de polidor, pintor ou carpinteiro.

**Secretário/a de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc.). Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

*Nota:* Os trabalhadores actualmente classificados como secretário/a de administração ou de direcção e que não preencham as exigências de habilitações mínimas vencerão o salário fixado para o grupo II. As funções inerentes à categoria poderão ser desempenhadas por outros profissionais de escritório, mediante a atribuição de subsídio de função igual à diferença entre o respectivo salário base e o estabelecido para a categoria de secretário/a de direcção ou o fixado para o grupo II, consoante preencham ou não as exigências de habilitações escolares mínimas. Nestas circunstâncias não é aplicável a estes trabalhadores o regime consignado no n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata. Pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

**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 por serralheiros de tubos e tubistas.

**Servente.** — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir os volumes aos domicílios dos utentes de transportes.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

**Soldador.** — É o trabalhador que utilizando equipamento apropriado liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade.

**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.

**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.

**Trabalhador agrícola I.** — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agrícola e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização, designadamente cavar, sachas, limpeza e embalagem de plantas.

**Trabalhador agrícola II.** — É o trabalhador que executa diversas tarefas simples no domínio da exploração agrícola, nomeadamente limpeza de flores, envasamentos e embalagem de plantas.

**Vendedor.** — É o trabalhador que predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

a) **Viajante.** — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica de terminus fora da zona da área definida para o caixeiro de praça;

b) **Pracista.** — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

**Vendedor especializado ou técnico de vendas.** — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

**Vulcanizador.** — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmara-de-ar.

**Vulcanizador especializado.** — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

*Nota.* — As estações rodoviárias da empresa serão classificadas, em função da respectiva dimensão, em estações A e B, consoante o seu quadro de pessoal de movimento seja superior ou igual a 40 trabalhadores ou inferior a esse número, respectivamente, ou, em alternativa, disponham de um parque de viaturas afectas a serviços regulares com 20 ou mais viaturas ou menos, respectivamente.

Os responsáveis pelas estações A e B, são respectivamente, chefes de estação A e B.

Os terminais de expedição dos centros suburbanos serão classificados em A e B, consoante seja feita expedição ou prestada assistência de passagem a 350 ou mais circulações, no cômputo de partidas, chegadas e passagens de serviços regulares, não sendo incluídos os desdobramentos, ou menos, respectivamente. Os responsáveis dos terminais A terão a categoria de chefe de estação A e os dos terminais B a categoria de expedidor ou de chefe de estação B.

**Operador de máquina e ferramentas.** — É o trabalhador que manobra, regula e vigia, entre outras tarefas análogas, o funcionamento de uma máquina-ferramenta conducente aos fins a que se destina.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de fiscais .....	22 950\$00
	Chefe de movimento (passageiros e mercadorias) .....	
	Chefe de recepção ( <i>rent-a-car</i> ) .....	
	Chefe de secção .....	
	Controlador de informática (mais de 1 ano) .....	
	Encarregado electricista .....	
	Encarregado metalúrgico .....	
	Enfermeiro-coordenador .....	
	Inspector de movimentação (transitários) .....	
	Inspector de tráfego .....	
	Monitor .....	
	Operador de computador I .....	
	Operador de registo principal .....	
	Preparador de informática (mais de 1 ano) .....	
	Programador de informática do 1.º ano .....	
	Secretário/a de direcção .....	

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
II	Caixeiro encarregado .....	21 300\$00
	Chefe de equipa .....	
	Chefe de estação A .....	
	Controlador de informática (menos de 1 ano) .....	
	Controlador de pneus .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Encarregado de construção civil de 1.ª ..	
	Enfermeiro .....	
	Escriturário principal .....	
	Inspector de vendas .....	
	Oficial principal (metalúrgico e electricista) .....	
	Preparador de informática (menos de 1 ano) .....	
	Programador de manutenção ( <i>rent-a-car</i> ) .....	
Prospecor de vendas .....		
Recepcionista ou atendedor de oficinas .....		
Secretário/a de direcção .....		
Técnico de electrónica .....		
III	Caixa .....	20 350\$00
	Caixeiro de 1.ª .....	
	Chefe de central (mercadorias) .....	
	Chefe de despachantes .....	
	Chefe de estação B .....	
	Cozinheiro de 1.ª .....	
	Electricista (oficial com mais de 3 anos) .....	
	Encarregado de construção civil de 2.ª ..	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Expedidor .....	
	Fiscal .....	
	Fotógrafo-litógrafo (mais de 3 anos) ..	
	Impressor-litógrafo (mais de 3 anos) ..	
	Oficial metalúrgico de 1.ª ( <i>b</i> ) .....	
Operador de computador II .....		
Operador de máquina de contabilidade (mais de 3 anos) .....		
Operador de registo I (mais de 2 anos) ..		
Promotor de vendas .....		
Recepcionista ( <i>rent-a-car</i> ) .....		
IV	Encarregado de estação ( <i>d</i> ) .....	19 600\$00
	Encarregado de garagens .....	
	Fiel de armazém (mais de 1 ano) .....	
	Maquinista prático de 1.ª .....	
	Mestre de tráfego local .....	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas .....	
Vulcanizador especializado .....		
V	Apontador (mais de 1 ano) .....	18 500\$00
	Caixeiro de 2.ª .....	
	Cobrador .....	
	Conferente (comércio) .....	
	Coordenador (mercadorias) .....	
	Cozinheiro de 2.ª .....	
	Despachante (passageiros e mercadorias) ..	
	Economista .....	
	Electricista (oficial com menos de 3 anos) .....	
	Empregado de serviços externos .....	
	Encadernador .....	
	Encarregado de estação ( <i>c</i> ) .....	
	Escriturário de 2.ª .....	
	Fotógrafo-litógrafo (menos de 3 anos) ..	
	Impressor-litógrafo (menos de 3 anos) ..	
	Marinheiro de 1.ª .....	
Motorista de pesados .....		
Motorista de tractor-empilhador e grua ..		
Oficial metalúrgico de 2.ª ( <i>b</i> ) .....		
Oficial de construção civil de 1.ª ( <i>d</i> ) ..		
Operador de máquinas de contabilidade (até 3 anos) .....		
Operador de registo II (até 2 anos) .....		
Operador de <i>telex</i> .....		

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
	Preparador-transportador ( <i>rent-a-car</i> ) . . . Recebedor . . . Recepcionista estagiário ( <i>rent-a-car</i> ) . . . Responsável de cargas e descargas . . .	
VI	Anotador/recepcionista . . . . . Bilheteiro . . . . . Caixa de balcão . . . . . Cobrador-bilheteiro . . . . . Costureiro de estofos . . . . . Dispenseiro . . . . . Encarregado de cargas e descargas . . . . . Entregador de ferramentas e materiais de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém (menos de 1 ano) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oficiais de construção civil de 2. <sup>a</sup> (d) . . . . . Operador de máquinas agrícolas . . . . . Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Telefonista . . . . .	17 600\$00
VII	Ajudante de motorista . . . . . Apontador (menos de 1 ano) . . . . . Cafeteiro . . . . . Capataz agrícola . . . . . Chefe de grupo . . . . . Conferente (mercadorias) . . . . . Contínuo com mais de 21 anos . . . . . Controlador de caixa . . . . . Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Empregado de balcão . . . . . Entregador de ferramentas e materiais de 2. <sup>a</sup> . . . . . Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano . . . . . Guarda . . . . . Lavandeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Lubrificador . . . . . Manobrador-engatador . . . . . Manobrador de máquinas . . . . . Montador de pneus . . . . . Porteiro . . . . . Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Vulcanizador . . . . .	16 750\$00
VIII	Abastecedor de carburantes . . . . . Carregador . . . . . Copeiro . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Encarregado de limpeza . . . . . Lavador . . . . . Lavandeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operário não especializado . . . . . Servente . . . . . Trabalhador agrícola I . . . . .	15 900\$00
IX	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Ajudante de lubrificador . . . . . Auxiliar gráfico do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Contínuo de 20 anos . . . . . Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Servente de limpeza . . . . . Trabalhador agrícola II . . . . .	14 750\$00
X	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Auxiliar gráfico do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Contínuo de 19 anos . . . . . Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano de construção civil . . . . .	13 400\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
XI	Contínuo de 18 anos . . . . . Praticante de bilheteiro . . . . . Praticante de cobrador-bilheteiro . . . . . Praticante de despachante . . . . . Pré-oficial de construção civil . . . . .	11 950\$00
XII	Aprendiz de construção civil do 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos ou com 18 anos . . . . . Aprendiz de metalúrgico do 4. <sup>o</sup> ano com 17 anos . . . . . Aprendiz gráfico do 4. <sup>o</sup> ano . . . . . Paquete de 17 anos . . . . .	10 850\$00
XIII	Aprendiz de construção civil do 1. <sup>o</sup> ano ou com 16 anos . . . . . Aprendiz gráfico do 3. <sup>o</sup> ano . . . . . Aprendiz metalúrgico do 3. <sup>o</sup> ano ou com 16 anos . . . . . Paquete de 16 anos . . . . . Praticante de comércio do 3. <sup>o</sup> ano . . . . .	9 400\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2. <sup>o</sup> ano (e) . . . . . Aprendiz gráfico do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Aprendiz metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ou com 15 anos . . . . . Paquete de 15 anos . . . . . Praticante de comércio do 2. <sup>o</sup> ano . . . . .	8 300\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Aprendiz gráfico do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Aprendiz metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ou com 14 anos . . . . . Paquete de 14 anos . . . . . Praticante de comércio do 1. <sup>o</sup> ano . . . . .	7 200\$00

(a) Abrange os trabalhadores das estações de Lisboa (Santa Apolónia), Porto (Campanhã) e Entroncamento.

(b) Abrange as seguintes categorias profissionais: bate-chapa, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, carpinteiro de limpos, moldes ou modelos, estofador, ferreiro ou forjador, funileiro ou latoeiro, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, polidor, rectificador, resinero, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(c) Abrange os trabalhadores que prestam serviço nas restantes estações da CP não mencionadas na nota (a).

(d) Abrange as seguintes categorias profissionais: carpinteiro de toscos ou cofragens, pedreiro ou pintor.

(e) Os trabalhadores actualmente classificados nesta categoria vencerão, até à passagem ao escalão imediato, os vencimentos que lhes corresponderiam por força da aplicação da revisão do presente AE, se não tivesse havido alteração de enquadramento.

### ANEXO III

#### Regulamento de controle e fiscalização de baixas

##### Artigo 1.<sup>o</sup>

###### (Princípios gerais)

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida, da categoria profissional, e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Previdência receberão da empresa um complemento nos termos do número anterior.

3 — Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio quando o receber, caso a caixa de previdência o não remeta directamente à empresa.



## Artigo 2.º

### (Direito ao complemento)

O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte das instituições de previdência, por período de duração igual ou superior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização;
- b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- c) Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controle de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

## Artigo 3.º

### (Comunicação da situação de baixa)

1 — A comunicação de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

## Artigo 4.º

### (Exames médicos)

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontra doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

## Artigo 5.º

### (Efeitos da doença não verificada)

1 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

## Artigo 6.º

### (Sanções)

1 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

- a) Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;
- c) Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controle de baixas por doença.

2 — Perderá direito às regalias do presente regulamento por período de 3 até 12 meses:

- a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela Previdência no prazo de 8 dias a contar do seu recebimento;
- b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3 — Não se considera para efeito da alínea a) do n.º 1 a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

## Artigo 7.º

### (Disposições finais)

1 — A participação dos trabalhadores na matéria a que se refere este regulamento será assegurada nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Serão remetidos, trimestralmente, aos órgãos referidos no número seguinte elementos sobre as situações de baixa, referindo as datas de início e termo, as diligências efectuadas e seus resultados.

3 — Para a aplicação de qualquer das sanções previstas será dado conhecimento à comissão de trabalhadores e ao sindicato representativo do trabalhador, que emitirão parecer no prazo de 8 dias.

4 — As sanções previstas por violação de regras deste regulamento não prejudicam o exercício de legítimo procedimento disciplinar.

## ANEXO IV

### Regulamento de fatos de trabalho

#### Artigo 1.º

##### (Princípios gerais)

1 — A Empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitura e cor.

#### Artigo 2.º

(Uso de distintivo)

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade RN, contendo o emblema da empresa, e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso do crachá, ou cartão de identidade RN, é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou motivos de segurança o imponham.

#### Artigo 3.º

(Uso de fato de trabalho)

Será obrigatório o uso de fato de trabalho, aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

Abastecedor de carburantes;  
Ajudante de electricista;  
Ajudante de lubrificador;  
Apontador;  
Aprendiz de electricista;  
Aprendiz de construção civil;  
Aprendiz de metalúrgico;  
Chefe de equipa;  
Controlador de pneus;  
Costureiro de estofos;  
Electricista (pré-oficial);  
Electricista;  
Encadernador;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado de garagens;  
Encarregado metalúrgico;  
Encarregado de ferramentas;  
Fiel de armazém;  
Fotógrafo-litógrafo;  
Impressor-litógrafo;  
Lavador;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Monitor;  
Montador de pneus;  
Oficiais de construção civil;  
Oficiais metalúrgicos;  
Operário não especializado;  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial de construção civil;  
Servente;  
Técnico de electrónica;

Vulcanizador;  
Vulcanizador especializado;  
Oficial principal.

#### B) Movimento:

Anotador rececionista;  
Bilheteiro;  
Chefe de despachantes;  
Chefe de estação;  
Chefe de fiscais;  
Chefe de movimento;  
Cobrador-bilheteiro;  
Despachante;  
Expedidor;  
Fiscal;  
Inspector de tráfego;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados.

#### C) Mercadorias e transitários:

Ajudante de motorista;  
Carregador;  
Chefe de grupo;  
Conferente;  
Encarregado de cargas e descargas;  
Inspector de movimento;  
Manobrador de máquinas;  
Manobrador engatador;  
Motorista;  
Servente.

#### D) Serviços auxiliares:

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro.

#### E) Refeitórios e bares.

#### F) Medicina e enfermagem.

#### G) Limpeza.

#### H) Gráficos.

#### Artigo 4.º

(Tipos de fatos de trabalho)

1 — O fato de trabalho é constituído por:

#### a) Sector oficial e estações de serviço:

Fato de macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor.

#### b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.  
Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata.  
Gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia.

c) Sector de turismo (motorista):

Casaco e calça em tecido azul sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.  
Camisa branca.  
Gravata de cor azul.

d) Sector de mercadorias e transitário:

Casaco e calça de ganga azul.

e) Serviços auxiliares:

Casaco e calça em tecido azul sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.  
Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata.  
Gravata azul.

f) Refeitórios e bares:

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca.  
Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca.  
Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca.

g) Medicina e enfermagem:

Os enfermeiros e médicos do trabalho têm direito a batas de sarja branca.

h) Limpeza:

Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

i) Gráficos:

Os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

Terão direito a impermeável, os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os cobradores-bilheteiros dos centros interurbanos, fiscais ajudantes de motoristas e chefes de movimento.

Artigo 5.º

(Utilização de fato de trabalho)

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído, em boas

condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravió ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso, obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior, são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso da gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

(Equipamentos de protecção e segurança)

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam, devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

(Dotação e prazos de validade)

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato de macaco — inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente 2 casacos e 2 calças e 1 fato de 18 em 18 meses;
- c) Camisa — inicialmente 3 camisas e 1 de 12 em 12 meses sendo de 5 a dotação inicial no turismo;
- d) Gravata — inicialmente 2 e 1 de 12 em 12 meses;
- e) Bata de sarja — inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;
- f) Fato de ganga — inicialmente 2 fatos e 1 de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência

de estragos justificados por razões de serviço, serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

#### Artigo 8.º

(Sanções)

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

#### Artigo 9.º

(Disposições finais)

1 — A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

2 — Cessando o contrato de trabalho, é obrigatório a devolução à empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

### ANEXO V

#### Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este livrete é emitido pelas associações sindicais em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para o transporte rodoviário, assim como o decreto regulamentar do AETR-Decreto n.º 324/73.)

### CAPÍTULO I

#### Características do livrete de «controle de trabalho»

##### Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os motoristas de auto táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

##### Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no Sindicato que represente o trabalhador.

##### Artigo 3.º

As associações sindicais fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

##### Artigo 4.º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga, a vermelho, com os dizeres «possui horário fixo».

##### Artigo 5.º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A6 (105 mm x 148 mm).

##### Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) 12 resumos semanais, em duplicado;
- d) 1 exemplar deste regulamento;
- e) 1 exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos 1, 2, 3 e 4.

### CAPÍTULO II

#### Normas para a aquisição dos livretes

##### Artigo 7.º

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo Sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

##### Artigo 8.º

1 — Aos trabalhadores que possuam horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio

de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário se o possuírem.

2 — As associações sindicais enviarão à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo Sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 9.º

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

3 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

#### Artigo 10.º

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

3 — Se o extravio se verificar por facto imputável a entidade patronal, será esta a responsável, pelo pagamento da taxa referida no n.º 1.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

#### Artigo 12.º

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nele se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas as rectificações que implicam encurtamento do período de trabalho.

#### Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nele inseridas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

#### Artigo 14.º

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias tem a numeração e significação seguintes:

4 — (Camas) — Repouso diário;

5 — (Cadeiras) — Intervalo de descanso entre 2 períodos de trabalho;

6 — (Volante) — Período de condução;

7 — Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;

7-A — (Martelos) — Período de trabalho efectivo distinto do de condução;

12 — (Cama + estrela) — Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheteiro ou ajudante de motorista será registado sob a rubrica 7-A (martelos).

#### Artigo 15.º

1 — Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho extraordinário, pela forma seguinte:

a) O início do período de trabalho extraordinário;

b) O início de cada hora seguinte;

c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

#### Artigo 16.º

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 17.º

1 — Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou comple-

mentar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número da matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14.º, os períodos de repouso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das 24 horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — Modelo 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo igualmente ser utilizada para explicar uma infração eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º; a entidade patronal ou os agentes de controle podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período donde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

#### Artigo 18.º

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de 15 minu-

tos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária, a que alude a alínea c) do artigo 17.º, não são admitidos registos de duração inferior a 60 minutos, nem fracções horárias inferiores a 15 minutos.

#### Artigo 19.º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do resumo respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

#### Artigo 20.º

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica de 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
- c) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo de não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por [...] doença, férias, etc.);
- d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

### CAPÍTULO IV

#### Deveres dos trabalhadores

#### Artigo 21.º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento de acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica v);

- b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controle;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

### CAPÍTULO V

#### Deveres das entidades patronais

##### Artigo 22.º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, de acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;
- c) Examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais que um livrete, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

### CAPÍTULO VI

#### Preços dos livretes

##### Artigo 23.º

1 — É fixado em 50\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação das associações sindicais.

LIVRETE

Nº .....

## I LIVRETE INDIVIDUAL DE CONTROLO PARA DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS

II PAÍS: .....

III 1ª DATA DE UTILIZAÇÃO DO LIVRETE: .....

IV DATA DA CADUCIDADE: .....

V NOME, DATA NASCIMENTO E RESIDÊNCIA DO TITULAR:

.....

VI ENTIDADE PATRONAL (Nome, Morada, Nº Telefone e Carimão):

.....

.....

.....

DATA DE EMISSÃO: .....

DESCANSO SEMANAL: .....

DESCANSO COMPLEMENTAR: .....

CATEGORIA PROFISSIONAL: .....

EMITIDO POR: .....

LOCAL PARA ONDE O PROFISSIONAL FOI CONTRATADO: .....

.....

TEM NORMALMENTE AO SERVIÇO ..... TRABALHADORES

Conforme modelo estabelecido pela

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO  
TRABALHO

MODELO III  
 Folha diária

2. Número de matrícula do(s) veículo(s) N.º	3. Dia e data
<b>1. FOLHA DIÁRIA</b>	
4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 7a. <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/> 7a. <input type="checkbox"/>	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
8. Local de início do serviço:	
9. Local de cessação do serviço:	
10. Transporte Internacional de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:	
10a. Transporte Internacional de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:	
11. Contas-quilómetros:	Número de horas
Fim do serviço ..... km. Início do serviço ..... km. Percorso total ..... km.	12. <input type="checkbox"/> 13. <input type="checkbox"/> 14. <input type="checkbox"/> 14a. <input type="checkbox"/> 15. Total 13 + 14 + 14a.
16. Observações e assinaturas:	



MODELO IV





Sócio n.º \_\_\_\_\_

Registo do trabalhador \_\_\_\_\_

B.

RELATÓRIO SEMANAL

C. De \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ Inclusive

D. Dias do período semanal.	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total do período semanal	
E. Folha diária n.º									
F. 									
Fa. 									
Duração das actividades profissionais	G. 								
	H <sub>a</sub> . <input checked="" type="checkbox"/>								
	H <sub>b</sub> . 								
	I. G. + H <sub>a</sub> + H <sub>b</sub> .								
Ia. Total para remunerações.									

K. Observações \_\_\_\_\_

L. Data do repouso semanal precedente \_\_\_\_\_

M. Assinatura do trabalhador \_\_\_\_\_

N. Assinatura da entidade patronal \_\_\_\_\_

MODELO V

Exemplo de folha diária preenchida

<p>2. Número de matrícula do(s) veículo(s) <i>1L-54-26</i></p>	<p>1. FOLHA DIÁRIA N.º 15</p>	<p>3. Dia e data <i>Quarta-feira, 15 de Agosto de 1973</i></p>									
<p>4.     </p>											
<p>4.     </p>											
<p>8. Local do início do serviço: <i>Lisboa</i></p> <p>9. Local da cessação do serviço: <i>Porto</i></p>											
<p>10. Transporte Internacional de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:</p>											
<p>10a. Transporte Internacional de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:</p>											
<p>11. Conta-quilómetros:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">Fim do serviço.....</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">91 430</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">km.</td> </tr> <tr> <td>Início do serviço.....</td> <td style="text-align: right;">91 094</td> <td style="text-align: right;">km.</td> </tr> <tr> <td>Percorso total.....</td> <td style="text-align: right;">336</td> <td style="text-align: right;">km.</td> </tr> </table>			Fim do serviço.....	91 430	km.	Início do serviço.....	91 094	km.	Percorso total.....	336	km.
Fim do serviço.....	91 430	km.									
Início do serviço.....	91 094	km.									
Percorso total.....	336	km.									
<p>15. Observações e assinatura:</p> <p style="text-align: right; font-family: cursive;"><i>Manuel Dias</i></p>											
		Livrete n.									
12.	<input checked="" type="checkbox"/>	Número de horas									
13.	<input checked="" type="checkbox"/>	$6 \frac{1}{2}$									
14.	<input checked="" type="checkbox"/>	$\frac{1}{2}$									
14a.	<input checked="" type="checkbox"/>	$2 \frac{1}{2}$									
15.	Total	$9 \frac{1}{2}$									
		13 + 14 + 14a.									

ANEXO VI

Transferência do local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª — local de trabalho — e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar na medida do possível os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso da transferência referida no n.º 1 ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a RN tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Depositado em 2 de Agosto de 1982, a fl. n.º 22 do livro n.º 3, com o n.º 238/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa *e outros*

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente CCTV, aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e empresas proprietárias que exerçam a sua actividade nestes sectores e tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

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

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente CCTV entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido pelos períodos estabelecidos por lei.

2 — O presente CCTV pode ser denunciado desde que sejam decorridos 20 ou 10 meses, conforme se trate da revisão do clausulado social ou da tabela salarial.

3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1982, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

Cláusula 3.ª

(Denúncia e revisão)

1 — O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 — A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 — Apresentada a proposta será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 — Durante a vigência do CCTV podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO A

##### Disposições gerais

#### Cláusula 4.ª

(Deveres da entidade patronal)

As entidades patronais são obrigadas a:

- a) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, iluminação, temperatura ambiente, cubagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas estabelecidas por lei;
- b) Prestar ao sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa, todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- c) Cobrar e enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- d) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos Sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- f) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controle que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa. E ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;
- h) Devolver as guias de colocação ao sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

#### Cláusula 5.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres do trabalhador:

- a) Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;
- b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho; salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentado;
- e) Não divulgar externamente informações sobre a actividade produtiva ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à inspecção-geral do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

#### Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores)

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

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho de contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.ª;
- e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Admitir qualquer trabalhador para o seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido, acompanhado da respectiva guia de trabalho.

2 — Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.ª

## SECÇÃO B

### Disciplina

#### Cláusula 7.ª

##### (Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias, consignados neste contrato.

#### Cláusula 8.ª

##### (Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 9.ª

##### (Sanção disciplinar)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção, 6 dias e em cada ano civil num total de 18 dias.

#### Cláusula 10.ª

##### (Procedimento disciplinar)

1 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao

comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção, sob pena de prescrição.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.ª O trabalhador nesta situação, mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 — A sanção disciplinar, não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução, só pode ser aplicada nos 3 meses subsequentes à decisão.

5 — Todas as sanções deverão ser fundamentadas por escrito, e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo.

6 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.ª, serão antecedidas de processo disciplinar que constará do seguinte:

- a) Comunicação por escrito ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;
- c) O delegado sindical ou o sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de 3 dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;
- d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

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

9 — Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 — A inobservância do disposto nos números anteriores, torna o procedimento disciplinar nulo.

Cláusula 11.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno, e em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- d) Ter prestado ao sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste contrato colectivo de trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações sobre a actividade produtiva, comercial ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à inspecção-geral do trabalho ou quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos 5 anos anteriores ao exercício das funções de dirigente ou delegado sindical, delegado de greve, pertencer à comissão de trabalhadores bem como dirigentes ou representantes de trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outras inerentes a este contrato;
- i) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.ª e 46.ª vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;
- b) Tratando-se de suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 12.ª

(Direitos constitucionais dos trabalhadores)

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

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras e a sua mobilização para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constitui direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;  
Exercer o controle de gestão nas empresas;  
Intervir na reorganização das unidades produtivas;  
Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

Cláusula 13.ª

(Mulheres)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição normal;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para

- qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até 1 ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- c) Dispor de 2 horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em 2 períodos, para assistência aos filhos, até 9 meses após o parto, devidamente comprovada;
  - d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até 2 dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;
  - e) O emprego a meio-tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;
  - f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

#### Cláusula 14.ª

(Direito de menores)

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

2 — É vedado à entidade patronal terem ao serviço da empresa menores de 18 anos de idade, prestando trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas.

#### Cláusula 15.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão a redução de 1 hora e 30 minutos no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas, e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula mediem pelo menos 2 horas.

2 — A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 — A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, e esta os considere necessários.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subseqüente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento, a aprovação, pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o *curriculum* de 1 ano lectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direito ao trabalho

##### Cláusula 16.ª

(Condições de admissão)

1 — Para o preenchimento de lugares ou vagas, ou para efeitos de reconversão tecnológica, tem a entidade patronal de recorrer primeiramente aos trabalhadores ao seu serviço, para o que deverá consultar o órgão ou órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou o sindicato. Quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir qualidades para o desempenho da função, poderão ser admitidos elementos estranhos à empresa.

2 — Sem prejuízo do número anterior, para qualquer admissão com preenchimento de vaga são as entidades patronais obrigadas a dar preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores que constem da lista dos desempregados inscritos no respectivo serviço do sindicato. O sindicato terá de fornecer à entidade patronal, no prazo de 5 dias úteis, a contar da data de recepção do pedido, todas as indicações necessárias. No caso de não aceitação de qualquer profissional indicado pelo sindicato, a entidade patronal tem de justificar por escrito a sua não aceitação. Se não houver desempregados inscritos as admissões são de exclusiva competência da entidade patronal.

3 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de 4 semanas de trabalho efectivo.

4 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 — Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao sindicato, com a antecedência mínima de 7 dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às 4 semanas completas.

6 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de 7 dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a 1 mês de retribuição.

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

8 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionada à posse da carteira profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 — O disposto neste capítulo não prejudica o regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

11 — Será nula e de nenhum efeito, a recusa de admissão que não obedeça aos requisitos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, entende-se feita a este título, desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 — Ainda neste caso tem de ser observado o disposto no n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>

3 — No caso do trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituto, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

4 — O trabalhador admitido nos termos e para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, tem direito à parte correspondente a férias, subsídio de férias e de Natal, proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — O trabalhador substituto, tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

7 — A entidade patronal, entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula, respeitando as condições previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Classificações profissionais)

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

2 — As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional, estágio e acesso, e o quadro de densidades encontram-se enumeradas e definidas no regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias, depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar, serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e o respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a 30 dias) têm direito de retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 — Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstas neste contrato e na lei.

7 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Transmissão de estabelecimento)

A transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores, constantes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa trans-



ferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 Km.

4 — Quando a transferência dependa da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

#### Cláusula 22.ª

(Pluriemprego)

1 — As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo, seja desempenhado em tempo completo.

2 — Na data de admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 — O trabalhador que preste falsas declarações, ou que venha a criar situações previstas no n.º 1, dá à empresa o direito de instaurar processo disciplinar para despedimento, com fundamento nesses factos.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 23.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 44 horas semanais de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de 44 horas sem prejuízo dos horários de menor duração, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo, entre trabalhadores e empresa para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Considera-se período normal de trabalho o que é realizado entre as 8 e as 20 horas.

4 — Não pode a entidade patronal alterar os horários da entrada ou saída, bem como os intervalos do descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

##### Cláusula 24.ª

(Intervalos para descanso)

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a 1 hora nem superior a 2 depois de um máximo de 5 horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 — No segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a 30 minutos, depois de um máximo de 4 horas de trabalho consecutivo.

##### Cláusula 25.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados, e por proposta da entidade patronal poderá haver prestação de trabalho extraordinário, podendo o trabalhador recusar-se.

##### Cláusula 26.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador que será dada por escrito, com cópia para o sindicato se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério de Trabalho acompanhado de declaração de anuência do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO A

##### Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 27.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado a partir das 13 horas considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que laborem de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é considerado integralmente dia de descanso complementar.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Sexta-feira Santa;  
Feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local);  
Terça-feira de Carnaval.

#### SECÇÃO B

##### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo de situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

b) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do tra-

balhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

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

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre o trabalhador tem direito, nesse ano, após o decurso do período experimental a um período de férias de 15 ou de 10 dias consecutivos conforme a admissão se faça no 1.º ou no 2.º trimestre desse ano.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas.

b) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

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

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

10 — Aos trabalhadores menores de 18 anos de idade e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge respectivamente, desde que não haja prejuízo sério para a empresa.

11 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 5 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação de trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação pagando um acréscimo de 25 % sobre estes valores.

#### SECÇÃO C

##### Faltas

#### Cláusula 30.ª

##### (Definição)

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

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

#### Cláusula 31.ª

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato. A necessidade e a natureza inadiável destes actos devem ser aferidos segundo critério de razoabilidade pelas associações e instituições acima referidas;

c) Casamento — 10 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padraço, madrasta e enteados — 5 dias consecutivos;

e) Falecimentos de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge; netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta — 2 dias consecutivos;

f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — 2 dias consecutivos;

g) Nascimento de filho — 1 dia;

h) Prestação de provas de exame, em estabelecimento de ensino: o dia ou dias de provas de exame e a véspera do primeiro exame;

i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar: o tempo necessário;

j) Quando sendo bombeiro voluntário haja de ocorrer a sinistros;

l) Dívida de sangue — até 1 dia por mês;

m) Ida a consulta médica devidamente comprovada, desde que não possa ser efectuada fora do período normal do trabalho.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas.

c) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

d) A apreciação da previsibilidade das faltas, compete em primeiro lugar ao trabalhador dentro de critérios de razoabilidade.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivos de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador, dentro dos

primeiros 3 dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço, sob pena de, não o fazendo, ser futuramente ininvocável a eventual natureza injustificada da falta ou faltas.

5 — As faltas previstas na alínea *d*) do n.º 1, podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais 5 dias sem retribuição.

#### Cláusula 32.ª

##### (Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem 3 dias seguidos ou 6 interpolados no período de 1 ano.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verificarem com reincidências.

5 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal diário de trabalho respectivamente. No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 — Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.ª

#### Cláusula 33.ª

##### (Dispensas)

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escrito.

#### Cláusula 34.ª

##### (Licenças sem retribuição)

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

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

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 — O pedido e autorização de licença concedida de acordo com esta cláusula, deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

#### Cláusula 35.ª

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade, e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior, nem esteja correlacionado com as suas funções dentro da empresa e ainda, em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.ª

##### (Retribuições mínimas mensais)

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponda a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho durante as horas de serviço efectivo ou mediante cheque, transferência bancária, se o trabalhador concordar em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas igual a 500\$.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, sejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os 6 meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores.

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Quando 1 trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade, não podem auferir remuneração inferior ao salário mínimo nacional.

12 — As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos do subsídio de alimentação, uma importância de montante mínimo igual a 50\$.

13 — O subsídio de alimentação referido no n.º 12 será sempre devido, excepto nos seguintes casos:

- a) Faltas injustificadas (por tempo superior a 1 dos 2 períodos normais de trabalho diário);
- b) Faltas justificadas com perda de retribuição (por tempo superior a 1 dos 2 períodos normais de trabalho diário);
- c) Dias de descanso semanal ou feriados em que não haja prestação de trabalho;
- d) Período anual de férias do trabalhador.

#### Cláusula 37.ª

(Cálculo da retribuição horária)

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

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

em que:

RH = Retribuição horária;  
RM = Retribuição mensal;  
HS = Horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 38.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % até às 24 horas;
- b) 150 % das 0 horas até às 8 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 — Nas primeiras 2 horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula. Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de 2 horas a retribuição mínima será equivalente à prestação de 4 horas de trabalho extraordinário.

3 — No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de 4 horas de trabalho extraordinário de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar 1 dia por inteiro num dos 3 dias seguintes.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.ª

#### Cláusula 39.ª

(Substituições temporárias)

Sempre que o profissional substituído por outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

#### Cláusula 40.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a 1 mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído 1 ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês, como mês completo.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de 1 mês como mês completo.

5 — Não é permitido à entidade patronal em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 4, serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação do trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número, e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação do pagamento com o acréscimo de 25 % dos créditos em dívida.

7 — Em caso da suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo 6 meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio ser inferior a 25 % do total.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a 1 mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago 5 dias antes do início das férias.

3 — No caso de admissão o trabalhador terá direito a 1 subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Trabalho fora do local habitual)

1 — Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

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

3 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em 1000\$ por dia, correspondendo o almoço ou jantar a 250\$ e a dormida com pequeno almoço a 600\$.

5 — A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 0,20 % sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil de pelo menos 1000 contos para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado em 60 % pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 — Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem designadamente justa causa de despedimento:

- a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Violências físicas ou provocação frequente com outros trabalhadores na empresa;

- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados, imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;
- f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes à higiene e segurança no trabalho;
- g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos, ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
- i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicados pela entidade patronal ao trabalhador por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

6 — No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral,

devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso do trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

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

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de 3 meses de retribuição.

### CAPÍTULO VIII

#### Previdência

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV, tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior, manterão esse direito.

### CAPÍTULO IX

#### Salubridade, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares desti-

nadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda na medida do possível a sua comodidade.

2 — As empresas deverão recorrer se possível a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Acidente de trabalho ou doença profissional)

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pelas instituições de previdência nem pelo seguro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Reclamações)

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à inspecção do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Exames médicos)

1 — Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de 6 em 6 meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Comissões de segurança)

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança é composta por 4 trabalhadores, sendo 2 designados pela entidade patronal e 2 eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 — As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 — As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Atribuições da comissão de segurança)

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- f) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à inspecção de trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 — Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e actualização, em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Quadro de pessoal)

1 — No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 — Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 — A entidade patronal enviará ao sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores)

1 — O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho



entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Interpretação e integração de lacunas)

1 — a interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas, em princípio, pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — Para o mesmo efeito do referido no número anterior, e para a resolução de situações omissas será criada uma comissão paritária.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Regulamento da comissão paritária)

1 — Constituição:

- a) Nos termos da base XVI do CCTV para a indústria de fotografia é constituída uma comissão paritária com 3 representantes das associações sindicais outorgantes e 3 representantes da associação patronal;
- b) As associações sindicais outorgantes designarão, de entre si, 3 associações sindicais que se representarão na comissão paritária;
- c) As 3 associações sindicais (que representam as restantes) credenciarão os elementos seus representantes para integrar a comissão paritária;
- d) A associação patronal designará os seus representantes;
- e) A associação patronal e as associações sindicais, referidas nas alíneas c) e d), poderão ainda credenciar 3 elementos suplentes que, no impedimento dos efectivos, os poderão substituir e ainda nomear assessores;
- f) As associações sindicais que não possuam representantes directos na comissão paritária poderão participar nos trabalhos da mesma na qualidade de assessores, sempre que da ordem do dia constem assuntos relativos a trabalhadores por si representados.

2 — São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretação de matéria constante do CCTV e respectivos anexos e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;

- b) Deliberar as reclassificações de trabalhadores ou quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- c) Marcação de provas de avaliação de conhecimentos e nomeação do respectivo júri.

3 — Funcionamento:

- a) A fim de assegurar o funcionamento da comissão paritária haverá 1 secretariado permanente que será constituído por 1 representante da ANIF e 1 representante das 3 associações sindicais previstas na alínea c) do n.º 1;
- b) A comissão paritária reunirá a pedido da ANIF ou qualquer associação sindical outorgante do CCTV, dirigido ao seu representante no secretariado definido na alínea a);
- c) Os elementos do secretariado acordarão, por correspondência entre ambos, a data das reuniões da comissão paritária, enviando a agenda dos assuntos a abordar, bem como documentação eventualmente existente que possibilite a sua análise;
- d) As reuniões só poderão ter lugar decorridos 8 dias após a data da sua marcação. Cada elemento do secretariado convocará os restantes elementos da parte que representa;
- e) Em princípio, as reuniões da comissão paritária terão lugar nas instalações da ANIF;
- f) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, no mínimo, 2 representantes de cada uma das partes;
- g) No final de cada reunião, os elementos do secretariado elaborarão acta respectiva, que será assinada por todos os presentes.

Dessa acta deverão constar as deliberações, bem como os casos apreciados e sobre os quais não foi possível haver deliberação.

Os elementos do secretariado comunicarão as decisões da comissão paritária, com a data da sua deliberação, aos respectivos interessados que representam.

4 — Decisões da comissão paritária:

As decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do CCTV, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Infracções)

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV, serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

## ANEXO I

### Livre exercício da actividade sindical na empresa

#### BASE I

(Princípio geral do exercício do direito sindical)

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

#### BASE II

(Organização sindical na empresa)

1 — Dirigentes sindicais — São os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 — Comissão intersindical da empresa — Organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 — Comissão sindical de empresa — É a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Delegados sindicais — São os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

#### BASE III

(Comunicação à empresa)

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

2 — O mesmo procedimento referido no número anterior, deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### BASE IV

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de 4 dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês, aumentando para 8 horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

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

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de 1 dia.

#### BASE V

(Condições para o exercício da actividade sindical)

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

- 1) A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;
- 2) A pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;
- 3) Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### BASE VI

(Assembleia ou plenário de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindicais, sindical, ou de trabalhadores ou ainda na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não existam quaisquer das referidas comissões, bem como por 50 ou um terço dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

#### BASE VII

##### (Nomeação de delegados sindicais)

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

#### ANEXO II

##### Definição das especialidades profissionais

#### CAPÍTULO I

##### Trabalhadores fotógrafos

###### Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos

*Impressor.* — É o trabalhador que executa ampliações, revelações, reduções e montagens e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

*Operador.* — É o trabalhador que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Retocador.* — É o trabalhador que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

###### Definição das especialidades de fotógrafos esmaltadores

*Impressor.* — É o trabalhador que executa a impressão de positivo para o esmalte.

*Plaqueiro.* — É o trabalhador que prepara e executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

*Reprodutor.* — É o trabalhador que executa as reproduções e positivos.

*Retocador.* — É o trabalhador que retoca todas as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos.

###### Definição das especialidades dos laboratórios industriais

*Fotoacabamento.* — Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares tais como, montagens e colagens, corte, controle e separação de trabalhos e expedição.

*Fotografia.* — Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnica-científica e reprodução.

*Fotoquímica.* — Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controle de qualidade.

*Impressão manual.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou cores.

*Impressão mecânica.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliadora automática ou semiautomática a preto e branco e ou cores.

*Retoque.* — Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou cores.

*Revelação.* — Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

###### Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia

*Assistente de máquinas fotorápidas.* — É o trabalhador que dá assistência às máquinas fotorápidas, nomeadamente, ocupando-se da sua manutenção.

*Assistente técnico.* — É o trabalhador que dá assistência às máquinas fotorápidas, prepara os banhos e rectifica diafragmas.

*Fotocopista.* — É o trabalhador que executa por intermédio de uma máquina fotocopiadora as respectivas fotocópias.

*Heliógrafo.* — É o trabalhador que executa reprodução de documentos, desenho e outros utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal, ou semihúmida.

*Microfilmagem.* — É o trabalhador que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numerações ou outros, e utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar e efectuar o processamento de material sensível.

#### CAPÍTULO II

##### Trabalhadores de escritório

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional. — Especialista de organização e métodos — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informa-

- ções dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas. — 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;
  - c) Orgânico. — Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
  - d) De *software*. — Estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnica desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
  - e) De exploração. — 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, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

**Arquivista.** — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivadas.

**Caixa de escritório.** — É o trabalhador que nos escritórios tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

**Chefe de departamento, divisão ou de serviços.** — É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrém e acessoriamente serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência.

**Director de serviços ou chefe de escritório.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena

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

**Escriturário.** — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

**Estagiário.** — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

**Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que, em mais de um idioma anota ou estenografa e transcreve em dactilografia, cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquina de ditar.

**Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.** — É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços que tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

**Operador informático.** — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador. — Recepção dos elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos. — Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo

de operações contabilísticas: faz planeamentos, 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.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas-convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

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

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

**Programador informático.** — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos — 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 dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações — Estuda as especificações dos programas, determina o formato 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;
- c) De *software* — Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

**Programador mecanográfico.** — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas-convencionais (a cartões) funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

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

**Secretário.** — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete de administração ou direcção. Exerce funções tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa, arquivo; telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho; providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Técnico de contas.** — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

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

**Tradutor.** — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores de comércio e armazém

**Ajudante de fiel.** — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

**Auxiliar de armazém.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indesejáveis.

**Caixa de balcão.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

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

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

**Caixeiro — 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.

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

**Chefe de compras.** — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

**Conferente.** — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

**Demonstrador.** — É o trabalhador que faz demonstração de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

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

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabilizando-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 o controle à distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

**Praticante de caixeiro ou de armazém.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

## CAPÍTULO IV

### Técnico de vendas

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

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos, etc.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

**Viajante** — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista;

**Pracista** — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a empresa (sede) e concelhos limítrofes;

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

## CAPÍTULO V

### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas rodoviários e garagens

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias; compete-lhe, ainda, velar em conjunto com o motorista pelo asseio e limpeza do veículo.

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

**Condutor de empilhador, tractor ou grua.** — É o trabalhador que conduz empilhadores, guas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

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

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

**Encarregado de garagem.** — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

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

**Lavador.** — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, da caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 Kg de carga ou até 9 passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela conservação e limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

**Motorista de pesados.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 Kg de carga ou mais de 9 passageiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os continuos.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações, mercadorias e receber correspondência.

**Servente de viatura de carga.** — É o trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes nos domicílios.

**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.

## CAPÍTULO VI

### Electricistas

**Ajudante de electricista.** — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

**Aprendiz de electricista.** — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

**Chefe de equipa electricista.** — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou de trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

**Encarregado de electricista.** — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens 1 ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de sua função e assume a responsabilidade dessa execução.

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

## CAPÍTULO VII

### Técnicos de desenho

**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.

**Desenhador arte-finalista.** — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maquete, executa com a

técnica e o pormenor necessário o material gráfico ou publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens *stands* ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

*Desenhador maquetista.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

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

*Desenhador retocador.* — É o trabalhador que, a partir da maqueta ou diapositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas e rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador técnico ou gráfico-artístico.* — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocinio para ingresso na categoria de desenhador.

### ANEXO III

#### Carreiras profissionais

#### CAPÍTULO I

#### Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores fotógrafos

#### SECÇÃO A

#### Princípios gerais e categorias

#### BASE I

#### Princípio geral

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

#### BASE II

#### Actividade de fotografia\*

1 — A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores, a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores;  
Laboratórios industriais;  
Serviços auxiliares.

2 — Para admissão das actividades de fotografia, são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 — Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas, mas já sócios do sindicato, não se aplicará o consignado no número anterior.

#### BASE III

#### Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — Reportagens e estúdios fotográficos — são as seguintes as especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 — Fotógrafos esmaltadores — são as seguintes as especialidades na profissão de fotógrafo, existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

#### BASE IV

#### Laboratórios industriais

1 — São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execute por processos mecânicos revelação de negativos e papel, preto e branco ou cores;  
Execute por processos mecânicos ampicópias, em preto e branco ou cores.

2 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;



- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Fotoacabamento;
- g) Retoque.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

#### BASE V

##### Serviços auxiliares de fotografia

1 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas fotográficas.

2 — Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia — são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV):

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

#### SECÇÃO B

#### Promoções

#### BASE VI

##### Promoções das categorias nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de quatro anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — O auxiliar com 3 anos de serviço efectivo na categoria é promovido automaticamente à categoria de estagiário.

3 — O estagiário com 2 anos de serviço efectivo na categoria poderá requerer provas de avaliação, em uma ou duas especialidades para transitar para a categoria de oficial.

4 — O oficial com duas especialidades poderá requerer prova de avaliação, para especializado, decorrido que seja 1 ano de serviço efectivo na categoria.

5 — O oficial apenas com uma especialidade só poderá requerer provas de avaliação para especializado, nas restantes especialidades, decorridos que sejam 2 anos de serviço efectivo na categoria.

#### BASE VII

##### Promoções das categorias nos sectores de laboratórios industriais

1 — O acesso na carreira profissional para os trabalhadores até aos 18 anos de idade, é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de 4 anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

a) O acesso na carreira profissional para os trabalhadores a partir de 18 anos de idade, é automático para a categoria de auxiliar decorrido que seja o período de 3 anos de prestação de serviço efectivo na profissão. Estes trabalhadores na admissão serão classificados como aprendizes de 2.º ano.

2 — O acesso na carreira profissional é automático decorrido que seja o período de 3 anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar e é promovido de imediato à categoria de estagiário.

3 — O estagiário com 2 anos de serviço efectivo na categoria poderá requerer provas de avaliação em uma ou duas especialidades para transitar para a categoria de oficial.

4 — O oficial poderá requerer provas de avaliação para especializado decorrido que seja 1 ano de serviço efectivo na categoria.

5 — O trabalhador para ser considerado especializado neste sector terá de prestar, obrigatoriamente, provas em todas as seguintes especialidades:

- Impressão mecânica e manual;
- Revelação mecânica ou manual;
- Fotoquímica/controlado de qualidade.

#### BASE VIII

##### Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de 3 anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — Decorrido que seja o período de 2 anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 — Na microfilmagem as promoções são automáticas até à categoria de oficial inclusive tendo que requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

#### BASE IX

##### Disposições gerais sobre promoções

1 — Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiários ou oficiais, a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 — As provas de avaliação profissional deverão ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 — As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que requeiram provas de avaliação para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 — As entidades patronais que pretendam utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito à ANIF no prazo de 30 dias a contar da data em que foram notificadas que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 — A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

#### SECÇÃO C

Densidades e serviços externos

##### BASE X

Quadro de densidades nos sectores de reportagens  
estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores  
laboratórios industriais e serviços auxiliares

1 — As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de 1 oficial.

2 — O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não podem ultrapassar o triplo do número de oficiais e especializados também no conjunto.

3 — Do quadro de densidades só poderão constar titulares de carteiras profissionais ou títulos equivalentes passados pelos sindicatos, para o exercício da actividade fotográfica e desde que exerçam efectivamente as suas funções com carácter permanente.

4 — Para efeitos da proporcionalidade do quadro a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que se encontra averbada no respectivo título profissional.

a) Todos os profissionais promovidos nos termos deste número, terão direito à retribuição correspondente à categoria a que ascenderam.

#### BASE XI

Serviços externos de fotografia

1 — Os serviços efectuados fora do estabelecimento, só podem ser executados por profissionais com a categoria mínima de estagiário devidamente autenticada pelo sindicato.

2 — Desde que exista mais de que 1 profissional habilitado na mesma firma, esses serviços terão que

ser rotativos, de forma a que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de 1 ano.

#### SECÇÃO D

Reciclagem

##### BASE XII

1 — O trabalhador requererá ao sindicato a sua reciclagem para qualquer sector da actividade fotográfica, mediante declaração da entidade patronal.

a) Esta será efectuada atendendo aos motivos de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador;

b) Em qualquer circunstância o sindicato terá sempre em conta a opinião dos trabalhadores dos sectores em causa, mediante a informação, por escrito, dos delegados sindicais.

2 — Qualquer reciclagem não implica mudança de categoria, e em caso algum a remuneração do trabalhador reciclado poderá ser reduzida.

3 — Em caso de dúvida ou diferendo, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

#### SECÇÃO E

Título profissional e licença fotográfica

##### BASE XIII

Cartão profissional e carteira profissional

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade fotográfica, quer para os trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria, a posse do título profissional.

2 — Por título profissional considera-se:

a) Cartão profissional, para os trabalhadores dos serviços de apoio e para os trabalhadores no período de aprendizagem;

b) Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A sua emissão é da única e exclusiva competência do sindicato da área onde o trabalhador exerce a sua profissão.

4 — O título profissional conterà além da fotografia do titular, nome, data de nascimento, localidade, empresa onde presta serviço, profissão, categoria, especialidade, número de carteira e quaisquer outros elementos que venham a ser julgados necessários.

5 — Os modelos do título profissional serão de tipo único, para todos os sindicatos gráficos.

6 — A passagem dos títulos profissionais para os trabalhadores por conta própria é da competência dos sindicatos dos trabalhadores gráficos de todo o

território nacional, na área que lhes é adstrita, mediante solicitação da Associação Nacional dos Industriais de Fotografia (ANIF) nas mesmas condições estabelecidas neste regulamento.

7 — Todas as carteiras profissionais existentes à data da entrada em vigor deste regulamento serão substituídas pelo modelo a ser instituído e de acordo com as novas disposições.

8 — Sempre que haja lugar a diferendos na aplicação desta base, será criada uma comissão paritária para a resolução desses mesmos diferendos.

#### BASE XIV

##### Licença fotográfica

1 — Os profissionais quando em serviço externo terão obrigatoriamente de se fazer acompanhar da licença fotográfica, cuja passagem será da competência da Associação Nacional dos Industriais de Fotografia (ANIF), por requerimento da respectiva empresa. Esta licença tem de ser visada pelo sindicato respectivo da área onde a empresa exerça a sua actividade.

2 — A licença fotográfica terá de estar sempre na posse da empresa e só será entregue ao profissional quando este seja escalado para serviços externos.

3 — A licença fotográfica conterà além da fotografia do titular, nome, empresa onde presta serviço e o número de carteira profissional.

4 — A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os profissionais por conta própria ou de outrem.

5 — A licença fotográfica passada em impresso próprio, terá validade por 1 ano civil e caducará logo que o titular deixe de prestar serviço na empresa que requereu a licença.

#### SECÇÃO F

##### Disposições gerais

#### BASE XV

##### Avaliação de conhecimentos

1 — As provas de avaliação a requerer com a antecedência de 90 dias realizar-se-ão em 2 épocas anuais, durante os meses de Fevereiro a Novembro respectivamente.

2 — Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos que, no prazo máximo de 15 dias a contar da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 — Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 — Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

#### BASE XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

- 1) A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador;
- 2) A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por 1 representante do sindicato respectivo e por 1 representante da ANIF;
- 3) Será elaborada uma acta da prova do candidato de que, além do seu nome, empresa, especialidade e categoria profissional, deverá constar a especialidade profissional e categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF;
- 4) A apreciação à aptidão do candidato será com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional constantes na base seguinte destas disposições gerais;
- 5) Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF à avaliação do candidato deverão sempre que possível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar no resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3 sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção;
- 6) Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária;
- 7) A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente, à empresa e ao trabalhador o respectivo resultado da prova de avaliação;
- 8) Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação só passado 1 ano poderá prestar novas provas;
- 9) Caso as provas de avaliação não se realizem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis à entidade patronal e ou à ANIF o trabalhador será considerado como apto e promovido à categoria imediatamente superior;
- 10) No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que se realizaram, ou se deveriam ter realizado, as provas.

## BASE XVII

Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

### I — Estúdios fotográficos e reportagens:

#### A) Operadores

##### Prova prática:

1 — Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 — Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 — Demonstrar o uso dos descentramentos e báculos existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 — Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com *flash* electrónico cujo número guia é indicado.

5 — Examinar um determinado cliché, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

#### B) Impressores

##### Prova prática:

1 — Executar a ampliação de uma fotografia, nas dimensões indicadas pelos membros do júri, usando um cliché de 6×9 ou de 9×12 ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar (não serão permitidas mais de 3 tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada).

2 — Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser em esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente, tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 — Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 — Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 — Sendo-lhe apresentado um cliché mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 — Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 — Sendo-lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

#### C) Retocadores

1 — Retoque de um cliché de 6×9 a 13×18 (o efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de 3 vezes).

2 — Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a 24×30.

3 — Isolamento, com neococina, de uma imagem de um cliché de 6×9 ou de 9×12 onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 — Protecção de uma região de um cliché, com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 — Raspagem de um detalhe a eliminar de um cliché de forma que não seja percebido na fotografia final.

### II — Laboratórios industriais:

#### 1 — Revelação:

Fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

#### 2 — Impressão mecânica:

Executar na ampliadora automática uma prova de 9×12 e na semiautomática uma de 10×15 e uma de 20×25, em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

#### 3 — Impressão manual:

Executar com o ampliador uma ampliação de 13×18, uma de 20×25 e uma de 30×40 esfumada, em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

#### 4 — Foto-acabamento:

Prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetagens dos mesmos.

#### 5 — Fotoquímica/control de qualidade:

Prestar provas de densimetria, sensitometria, controle de qualidade e calibragem de *printer*.

### III — Esmaltadores:

#### 1 — Reprodutor:

Executar de um original, em qualquer das condições, um cliché negativo, do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

#### 2 — Retocador:

Retoque de um cliché de 6×9 e de 9×12, negativo e positivo.

#### 3 — Impressor:

Imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes, 6×9 e 9×12.

#### 4 — Plaqueiro:

Executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

## BASE XVIII

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento será solucionada pela comissão paritária prevista na cláusula 57.ª deste CCTV.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

#### BASE XIX

##### Condições mínimas de admissão

1 — As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas, considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

#### BASE XX

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;
- Por cada 5 trabalhadores, a existência de 1 chefe de secção.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base serão observadas as seguintes proporções:

- O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;
- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

#### BASE XXI

##### Estágio e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos após 2 anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após 1 ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

2 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários logo que completem 3 anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 — Para efeitos de promoções automáticas contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 — Para efeitos de promoção não automática as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo, e a antiguidade dos trabalhadores.

## CAPÍTULO III

### Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

#### BASE XXII

##### Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 — Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos, serão classificados em categoria superior a praticante.

#### BASE XXIII

##### Dotações mínimas

1 — Caixeiros:

- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com 3 ou mais caixeiros em cada secção, 1 deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com 5 ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder os 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre 1 caixeiro-ajudante;
- O número de praticantes não poderá exceder 25 % + 2 dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros, será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro .....		1	1	1	1	2	2	2	3	
Segundo-caixeiro .....		1	1	1	1	2	2	2	3	3
Terceiro-caixeiro .....	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste grupo.

#### BASE XXIV

##### Profissionais de vendas externas

1 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) Por cada grupo de 5 trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) 1 chefe de vendas, existindo 2 ou mais inspectores de vendas.

#### BASE XXV

##### Trabalhadores de armazém

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Havendo 3 ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver 1 fiel de armazém;
- b) Havendo mais de 8 trabalhadores terá de haver também um encarregado de armazém.

#### BASE XXVI

##### Acesso

1 — Os praticantes com 3 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Os caixeiros-ajudantes logo que completarem 2 anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

3 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completarem 3 anos de permanência na categoria.

#### BASE XXVII

##### Retribuições mínimas

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de 1000\$.

### CAPÍTULO IV

#### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

#### BASE XXVIII

##### Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas, cobreadores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- b) 18 anos para telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Restantes trabalhadores, habilitações mínimas legais;
- b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

#### BASE XXIX

##### Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias mínimas exigidas para os trabalhadores de escritório, terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior, logo que completarem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou de porteiro.

3 — As telefonistas de 2.<sup>a</sup>, após 3 anos nesta categoria são promovidas à categoria de 1.<sup>a</sup>.

4 — Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.<sup>a</sup>, desde que tenham mais de 3 anos de permanência naquela categoria.

### CAPÍTULO V

#### Electricistas

#### BASE XXX

##### Promoção e acesso

1 — Nas categorias inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos após 2 anos de permanência na categoria;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após 2 anos de permanência na categoria;
- c) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos de idade, que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricidade de montador electricista;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após 2 anos de permanência na categoria.

2 — O electricista diplomado pelas escolas oficiais no curso industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiro electricista da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra terão no mínimo, a categoria de pré-oficial.

CAPÍTULO VI

Técnicos de desenho

BASE XXXI

Promoção e acesso

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

- a) Desenhador até 3 anos, se, entretanto, tiverem completado 2 anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado 1 ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

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

- a) Desenhador até 3 anos, se entretanto, tiverem completado 1 ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

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

CAPÍTULO VII

Diurnidades

BASE XXXII

Diurnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir por cada período de 2 anos de serviço na mesma categoria ou classe uma diurnidade de 500\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato até ao limite de 3 diurnidades.

2 — O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data da saída deste CCTV já pratiquem o regime de diurnidades.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Remunerações mínimas mensais
I	21 000\$00
II	19 500\$00
III	18 850\$00
III—A	18 150\$00
IV	17 150\$00
IV—A	16 650\$00
V	16 000\$00
VI	15 250\$00
VII	13 700\$00
VIII	12 300\$00
IX	11 500\$00
X	11 000\$00
XI	9 000\$00
XII	7 800\$00
XIII	7 200\$00
XIV	6 600\$00

ANEXO V

Enquadramentos por grupos salariais

Categorias profissionais	Sectores
<b>Grupo I (21 000\$):</b>	
Analista informático	Escritório.
Caixeiro encarregado	Comércio (armazém.)
Idem.	Idem.
Chefe de compras	Escritório.
Chefe de departamento	Idem.
Chefe de divisão	Idem.
Chefe de escritório	Idem.
Chefe de serviços	Idem.
Chefe de vendas	Comércio (técnico de vendas.)
Contabilista	Escritório.
Desenhador arte-finalista	Desenho.
Desenhador maquetista	Idem.
Desenhador projectista	Idem.
Desenhador retocador	Idem.
Director de serviços	Escritório.
Programador informático	Idem.
Técnico de contas	Idem.
Tesoureiro	Idem.
<b>Grupo II (19 500\$):</b>	
Caixeiro-chefe de secção	Comércio (armazém.)
Chefe de secção	Escritório.
Encarregado de armazém	Comércio (armazém.)
Encarregado de electricista	Electricista.
Guarda-livros	Escritório.
Programador mecanográfico	Idem.
<b>Grupo III (18 850\$):</b>	
Correspondente em linguas estrangeiras	Escritório.
Chefe de equipa electricista	Electricista.
Esteno-dactilografo em linguas estrangeiras	Escritório.
Inspector de vendas	Comércio (armazém.)
Secretário	Escritório.
Tradutor	Idem.
<b>Grupo III—A (18 150\$):</b>	
Especializado (reportagens e estudos fotográficos, fotografos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem)	Gráfico.
<b>Grupo IV (17 150\$):</b>	
Caixa de escritório	Escritório.
Condutor de empilhador, tractor ou grua	Rodoviários.
Desenhador técnico ou gráfico artístico — com mais de 6 anos	Desenho.
Encarregado de garagem	Garagem.
Fiel de armazém	Comércio (armazém.)
Motorista de pesados	Rodoviários.
Oficial de electricista	Electricista.
Operador informático	Escritório.
Operador mecanográfico	Idem.
Primeiro-caixeiro	Comércio (armazém.)
Primeiro-escriturário	Escritório.
Prospector de vendas	Comércio (técnico de vendas.)
Vendedor (viajante ou praticista)	Idem.
<b>Grupo IV—A (16 650\$):</b>	
Oficial (reportagens e estudos fotográficos, fotografos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem)	Gráfico.
<b>Grupo V (16 000\$):</b>	
Ajudante de fiel	Comércio (armazém.)
Arquivista	Escritório.
Cobrador	Cobrador.

Categorias profissionais	Sectores
Conferente .....	Comércio (armazém.)
Demonstrador .....	Idem.
Desenhador técnico ou gráfico artístico — de 3 a 6 anos .....	Desenho.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	Escritório.
Motorista de ligeiros .....	Rodoviários.
Operador de máquinas de contabilidade .....	Escritório.
Operador de <i>telex</i> em línguas estrangeiras .....	Idem.
Perfurador-verificador/operador de posto de dados .....	Idem.
Rececionista .....	Idem.
Segundo-caixeiro .....	Comércio (armazém.)
Segundo-escriturário .....	Escritório.
Telefonista de 1.ª .....	Telefonistas.
<b>Grupo VI (15 250\$):</b>	
Caixa de balcão .....	Comércio (armazém.)
Desenhador técnico ou gráfico artístico — até 3 anos .....	Desenho.
Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Gráfico.
Lubrificador .....	Garagem.
Operador de <i>telex</i> em língua portuguesa .....	Escritório.
Pré-oficial electricista do 1.º e 2.º anos .....	Electricista.
Telefonista de 2.ª .....	Telefonistas.
Terceiro-caixeiro .....	Comércio (armazém.)
Terceiro-escriturário .....	Escritório.
<b>Grupo VII (13 700\$):</b>	
Ajudante de motorista .....	Garagem.
Arquivista técnico .....	Desenho.
Auxiliar de armazém ou servente .....	Comércio (armazém.)
Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	Idem.
Contínuo (porteiro.) .....	Contínuo (porteiro.)
Dactilógrafo do 2.º ano .....	Escritório.
Distribuidor .....	Comércio (armazém.)
Embalador .....	Idem.
Empregado de limpeza .....	Contínuo (porteiro.)
Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Gráfico.
Estagiário do 2.º ano .....	Escritório.
Guarda/vigilante .....	Contínuo (porteiro.)
Lavador .....	Garagem.
Oficial (serviços auxiliares de fotografia) .....	Gráfico.
Porteiro .....	Contínuo (porteiro.)
Servente de viatura de carga .....	Idem.
Tirocinante do 2.º ano .....	Desenho.
<b>Grupo VIII (12 300\$):</b>	
Ajudante de electricista do 1.º e 2.º anos .....	Electricista.
Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Gráfico.
Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	Comércio (armazém.)
Dactilógrafo do 1.º ano .....	Escritório.
Estagiário do 1.º ano .....	Idem.
Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) .....	Desenho.
<b>Grupo IX (11 500\$):</b>	
Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Gráfico.
Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) .....	Idem.

Categorias profissionais	Sectores
<b>Grupo X (11 000\$):</b>	
Aprendiz de electricista do 1.º e 2.º anos .....	Electricista.
Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Gráfico.
Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....	Idem.
Contínuo (com menos de 20 anos) ..	Contínuo (porteiro.)
Paquetes, aprendizes e praticantes:	
De 17 e 16 anos .....	Escritório.
De 15 e 14 anos .....	Outros.
Praticante de desenho do 3.º, 2.º e 1.º anos .....	Desenho.
<b>Grupo XI (9000\$):</b>	
Aprendiz do 3.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....	Gráfico.
Aprendiz do 4.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Idem.
<b>Grupo XII (7800\$):</b>	
Aprendiz do 2.º ano serviços (serviços auxiliares de fotografia) .....	Gráfico.
Aprendiz do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Idem.
<b>Grupo XIII (7200\$):</b>	
Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....	Gráfico.
Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Idem.
<b>Grupo XIV (6600\$):</b>	
Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos-esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) .....	Gráfico.

Lisboa, 22 de Julho de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Fotografia:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:  
Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:  
Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:  
Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Oficinas Corretivas do Distrito de Lisboa:  
Fernando Filipe Bandeira Allen.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:  
Joaquim de Jesus Silva.



A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

O Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;  
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 18 de Junho de 1982. — O Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Electricidade da Madeira.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 2 de Agosto de 1982, a fl. 22 do livro n.º 3, com o n.º 239/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

Este AE obriga, por um lado, a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis e será válido por 2 anos, salvo quanto às tabelas salariais, que vigorarão por um período de 12 meses.

2 — Considera-se que a data da publicação deste AE é a da distribuição do *Boletim de Trabalho e Emprego* em que vier a ser inserido.

3 — Este AE poderá ser denunciado nos termos legais, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Denúncia e revisão)

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita relativa à matéria que se pretende seja revista.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As partes entrarão em contacto nos 15 dias seguintes à redacção da resposta, a fim de discutirem a elaboração do protocolo processual de negociação.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas relações de higiene e segurança, observando as disposições deste AE e da lei sobre a matéria;
- c) Tratar com respeito e a consideração devida os trabalhadores ao seu serviço;

d) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho;

e) Procurar, na medida do possível e necessário, incentivar acções de formação e reciclagem profissional;

f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

g) Pôr à disposição dos delegados sindicais um lugar apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

h) Prestar esclarecimentos sobre o processo individual dos trabalhadores, sempre que estes, justificadamente, o solicitem;

i) Passar declarações de natureza sócio-profissional aos trabalhadores, contendo as referências por estes expressamente solicitadas;

j) Assegurar aos dirigentes e delegados sindicais o crédito de horas para o exercício das suas funções, nos termos legais;

k) Prestar às associações sindicais outorgantes e seus delegados as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE e das disposições legais que interessem aos trabalhadores seus representados;

m) Cobrar e enviar aos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito, as quotizações sindicais, nos termos da lei;

n) Avaliar o mérito das sugestões apresentadas pelos trabalhadores com vista à melhoria de eficiência dos respectivos serviços.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e das normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e a consideração devida os superiores que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas no âmbito da sua categoria profissional;

d) Executar o serviço segundo normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

- f) Empenhar-se na conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as suas aptidões profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes toda a colaboração indispensável em matéria de serviço;
- j) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar-lhe prejuízos;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à empresa:

- 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 8.ª e 9.ª;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para exclusivo fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir os trabalhadores, em contravenção das normas legais e contratuais;
- h) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou manifestamente contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas imperativas de segurança;
- i) Opor-se a que os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa participem das reuniões de trabalhadores previstas na lei, desde que tenha havido comunicação dirigida à empresa com uma antecedência mínima de 6 horas.

2 — A violação culposa por parte da empresa de qualquer acto em contravenção das alíneas a), b), c), d) e f) do número anterior considera-se violação do contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as consequências previstas na lei.

#### Cláusula 7.ª

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para a qual foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 8.ª

(Mudança de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo Ministério do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado, após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

#### Cláusula 9.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

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

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

3 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 10.ª

(Competência da empresa)

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Desde que não contrarie o disposto neste AE e ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa pode elaborar regulamentos internos, nos termos legais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

1 — Só poderão ser admitidos a prestar trabalho os menores que tenham completado a idade mínima legal e possuam as habilitações exigidas.

2 — A empresa exigirá a comprovação por certificados oficiais da posse das habilitações mínimas exigidas para a profissão a que o trabalhador se candidate, de acordo com o anexo II.

3 — Os trabalhadores têm de possuir carteira profissional, quando legalmente exigida.

4 — Previamente à admissão, os trabalhadores serão sujeitos a exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

5 — No acto de admissão ou readmissão, a empresa entregará ao trabalhador um cartão de identificação ou documento que o substitua. O trabalhador fica obrigado a devolvê-lo em caso de suspensão do contrato de trabalho ou de despedimento.

6 — Na admissão de trabalhadores, sem prejuízo do recurso a outras formas de recrutamento, a empresa deve consultar:

- a) Registo de candidaturas da empresa;
- b) Registo de desempregados do respectivo sindicato;
- c) Serviço Nacional de Emprego;
- d) Lista de adidos.

7 — No acto de admissão a empresa entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da empresa, de conteúdo juslaboral ou, no mínimo, facultar-lhe-á o acesso a tais documentos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Admissão de diminuídos físicos)

É vedado à empresa impedir que os diminuídos físicos concorram em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos aos lugares para que sejam igualmente aptos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Readmissões)

1 — A readmissão de trabalhadores, por iniciativa da empresa, não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respectivo contrato.

2 — Aos trabalhadores que por iniciativa própria ou da empresa sejam readmitidos será contado todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à INCM, E. P., salvo no que respeita à antiguidade

na categoria para que foram readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Classificação e categorias profissionais)

1 — A classificação dos trabalhadores é feita pela empresa, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

2 — O anexo II estabelece as profissões, categorias e graus dos trabalhadores da INCM, E. P., com a indicação das funções que as caracterizam.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Definição de horário de trabalho)

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é, em cada semana, de 40 horas.

2 — Haverá ainda os seguintes períodos normais de trabalho em cada semana:

- a) De 37 horas e 30 minutos, nos serviços de revisão, PTO, GLMO e programação;
- b) De 35 horas nos serviços administrativos, de informática, de telefones, de laboratório, de contrastaria, de farmácia, de cobrança, CDI, contínuos e reprodução de documentos (fotocópias).

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2, entre as 12 e as 15 horas, sem prejuízo de intervalos de menor duração legalmente admitidos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em turnos)

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento das secções ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A duração do trabalho em regime de turnos será igual à dos horários normais fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Definição de trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a um acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho extraordinário quando, expressa e fundamentadamente, o solicitem. O eventual indeferimento da pretensão deverá igualmente ser fundamentado e, sempre que o trabalhador o solicite, reduzido a escrito.

4 — Se a prestação de trabalho extraordinário se prolongar por um período superior a 6 horas, o trabalhador é dispensado de comparecer ao serviço durante a primeira parte do período normal de trabalho seguinte, sem perda de retribuição.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário diga respeito a um conjunto de trabalhadores, as hierarquias darão conhecimento por escrito aos interessados das razões que motivam a necessidade da sua prestação; tratando-se de trabalho extraordinário a prestar por um ou vários trabalhadores isolados, a informação será dada verbalmente.

6 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia, até ao limite de 240 horas por ano. Estes limites só podem ser ultrapassados nas hipóteses legalmente previstas.

7 — Se, por força da prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador não puder utilizar os transportes habituais, terá direito a receber da empresa o pagamento das inerentes despesas, salvo se esta lhe assegurar meio de deslocação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e complementar)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores de limpeza, guardas, vigilantes e porteiros que manifestem por escrito o seu acordo terão o dia de descanso complementar à segunda-feira.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso semanal:

- a) Quando em face de circunstâncias excepcionais a empresa tenha sido para esse efeito previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de 48 horas.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado em dia de descanso semanal têm direito a 1 dia de descanso completo num dos 3 dias seguintes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, complementar e feriado — Regalias especiais)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriado confere ao trabalhador o direito de receber um subsídio de refeição, bem como o custeamento das despesas de transporte, salvo se a empresa o assegurar.

2 — O subsídio de refeição referido no número anterior terá o valor fixado na cláusula 26.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea a), e será concedido:

- a) Para pequeno-almoço — quando o trabalho se prolongue para além das 7 horas;
- b) Para almoço — quando o trabalho se prolongue para além das 12 horas e 30 minutos;
- c) Para jantar — quando o trabalho se inicie antes das 19 horas, não termine antes das 21 horas e se prolongue por mais de 2 horas;
- d) Para ceia — quando o trabalho se prolongar até às 0 horas.

3 — Quando preste trabalho extraordinário, o trabalhador tem direito ao subsídio referido no n.º 2, salvo se a empresa lhe fornecer a refeição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores a cumprir serviço militar)

Os trabalhadores da INCM, E. P., a cumprir serviço militar poderão trabalhar na empresa durante os períodos intercalares de licença, desde que estes permitam uma prestação de trabalho não inferior a 5 dias e os serviços competentes sejam avisados pelos interessados com uma antecedência mínima de 48 horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou quando o trabalho não seja fixo, a área da delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Deslocações)

Deslocação em serviço é a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações)

1 — Entende-se por pequena deslocação aquela que permite o regresso diário do trabalhador à sua residência.

2 — Nas pequenas deslocações, impostas por exigência do serviço, os trabalhadores deslocados auferem dos seguintes direitos:

- a) Fornecimento ou pagamento das refeições que o trabalhador não possa tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz, entendendo-se que aquele pagamento será no montante de 180\$ para almoço ou jantar e 60\$ para o pequeno-almoço;
- b) Fornecimento de transporte de ida e volta ou pagamento do mesmo na parte que exceder a despesa habitual do trajecto de ligação entre a residência e o local de trabalho habitual;
- c) Pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de viagens e trabalho que exceder o habitualmente consumido em condições normais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência.

2 — As grandes deslocações dão direito ao trabalhador deslocado:

- a) Ao fornecimento ou pagamento das despesas de viagens, deslocações, alimentação e alojamento comprovadamente provocadas pela deslocação;
- b) A uma ajuda de custo correspondente a 50 % do salário base;
- c) A 1 dia útil de licença suplementar por cada período de 15 dias consecutivos de deslocação, a gozar no seu termo;
- d) A descansar no período da manhã do dia imediato ao dia da partida ou do regresso, se a sua chegada ao local para onde foi deslocado ou ao da sua residência se verificar depois das 24 horas;
- e) Ao pagamento, no fim de cada semana de trabalho, das despesas de deslocação, alojamento e alimentação.

3 — A empresa poderá regulamentar o uso do direito previsto na alínea a) do número anterior.

4 — O trabalhador que seja deslocado por razões de formação profissional não terá direito a receber a ajuda de custo referida na alínea b) do n.º 2.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Deslocações de trabalhadores em serviço itinerante)

1 — Para efeitos do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, não serão consideradas as deslocações inerentes ao

serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenham tarefas dessa natureza.

2 — Os trabalhadores com categoria de motorista e ajudante de motorista, bem como outros eventualmente ocupados em tarefas de distribuição, ficam excluídos da excepção contida no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Seguro do pessoal deslocado)

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores que, pelas suas funções, sejam obrigados a deslocações frequentes no País, um seguro de acidentes pessoais, no valor de 2 000 000\$.

2 — A empresa garantirá aos trabalhadores em deslocações pelo estrangeiro, e por cada viagem, um seguro de acidentes pessoais no valor de 3 000 000\$.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Deslocação em viatura própria)

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da empresa, se desloquem em viatura própria será paga a diferença entre o custo do senhor resultante da aplicação do coeficiente 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super.

2 — Aos profissionais que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria, será paga a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos de responsabilidade ilimitada e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr o seu veículo ao seu serviço, hipótese em que esta suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — A empresa é, no entanto, livre de fornecer viatura aos seus trabalhadores, não se aplicando, neste caso, o regime estabelecido nos números anteriores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Exercício de funções inerentes a diversas profissões)

1 — Sempre que um trabalhador exerça simultaneamente funções inerentes a diversas profissões, terá direito à retribuição fixada neste AE para a profissão correspondente às funções que desempenha predominantemente.

2 — O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação prevista se mantiver e desde que se prolongue por um período de tempo superior a 5 dias consecutivos.

3 — Para efeitos de pagamento, contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício cumulativo de funções.

4 — Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação, em trabalho efectivo, durante um período

superior a 365 dias consecutivos, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria ou grau que lhe é imediatamente mais elevado.

5 — Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções, a respectiva ocupação nas condições exigidas para o seu exercício.

#### Cláusula 32.ª

##### (Substituições temporárias)

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

2 — Se a substituição durar mais de 365 dias seguidos, o substituto auferirá, a título definitivo, a remuneração mínima correspondente ao grau ou categoria que lhe é imediatamente mais elevada.

#### Cláusula 33.ª

##### (Direito à nova retribuição)

O disposto nas cláusulas 31.ª e 32.ª, n.ºs 4 e 2, respectivamente, aplicar-se-á apenas quando o trabalhador tiver desempenhado, nas circunstâncias previstas, funções correspondentes a profissão a que corresponda remuneração superior à da sua classificação profissional.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuições, remunerações e subsídios

#### Cláusula 34.ª

##### (Retribuição — Princípios gerais)

1 — Só se considera retribuição aquilo que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — A retribuição mínima mensal devida ao trabalhador pela prestação do seu período normal de trabalho é denominada remuneração base e é a constante do anexo IV.

5 — As tabelas salariais constantes do anexo referido no número anterior produzem efeito a partir de 1 de Janeiro de 1982.

#### Cláusula 35.ª

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos dias do mês, durante o período normal de trabalho e no local onde o trabalhador presta serviço.

2 — O pagamento será feito em dinheiro, depósito ou transferência bancária, devendo o trabalhador, nestes últimos casos, dar o seu acordo expresso.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelevel, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva profissão, categoria ou grau, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias recebidas relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias prestadas, trabalho em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 36.ª

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada período de 5 anos de serviço, a uma diuturnidade no valor de 870\$, até ao limite de 5.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a antiguidade será contada desde a data de admissão na empresa como trabalhador permanente, exceptuando-se eventuais períodos intercalares em que não tenha prestado serviço na INCM, E. P.

#### Cláusula 37.ª

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento correspondente a 100 % da retribuição normal.

#### Cláusula 38.ª

##### (Retribuição de trabalho nocturno)

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

2 — A retribuição de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal, feriados e férias será também acrescida de 25 %, desde que prestado no período nocturno.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Retribuição de trabalho prestado em dias de descanso)

O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e nos feriados obrigatórios será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1 — Os tesoureiros, caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas, no valor de 720\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, será pago ao substituto aquele abono, na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores da INCM, E. P., têm direito a um subsídio de férias, que será igual à remuneração mensal, acrescida das respectivas diuturnidades, pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador goze o período principal das férias.

2 — No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano. No ano de admissão o subsídio será o correspondente ao período de férias a que tenha eventualmente direito.

3 — Considera-se mês completo o período que exceder 15 dias.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores da INCM, E. P., têm direito a receber em cada ano civil um subsídio de Natal, pagável em Novembro, de montante igual à respectiva remuneração base, acrescida das diuturnidades a que tiverem direito no dia 1 daquele mês.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado 1 ano de serviço até 31 de Dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço prestado, observando-se, quanto à determinação dos duodécimos, a regra constante do n.º 3 da cláusula anterior.

3 — Cessando o contrato de trabalho, aplica-se quanto ao ano de cessação o princípio da proporcionalidade consagrado no número anterior.

4 — Havendo suspensão do contrato de trabalho, o direito ao subsídio é medido pela proporção de tempo de serviço efectivamente prestado no ano a que respeita o subsídio.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do 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.

2 — Consideram-se feriados com tratamento igual aos obrigatórios:

Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local).

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Férias)

1 — Os trabalhadores da INCM, E. P., têm direito a gozar 30 dias de férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e, salvo o disposto no n.º 4, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

4 — Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Marcação do período de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

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



3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e não se verificar inconveniente sério para a empresa.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte imediato, em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grande prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Açores ou na Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes do estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, no ano civil anterior, não tenham gozado férias por conveniência da empresa, com o seu acordo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Alteração da marcação do período de férias)

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo continuado das mesmas, em metade do período a que o trabalhador tenha direito.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Férias e cessação do contrato de trabalho)

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Férias e suspensão do contrato de trabalho)

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço no ano civil anterior.

3 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação do impedimento prolongado e o termo do ano civil em que esta se verificou, serão gozados no 1.º trimestre no ano imediato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — Os períodos de licença sem retribuição contam para a antiguidade.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Definição de faltas)

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento oficial de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento das obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins)

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;

b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos, do trabalhador ou do seu cônjuge, e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 58.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 59.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 60.ª

(Impedimento prolongado)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

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

#### Cláusula 61.ª

(Regresso do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2 — O trabalhador retomarà o serviço nos 15 dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela empresa.

### CAPÍTULO VI

#### Disciplina

#### Cláusula 62.ª

(Poder disciplinar)

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço, nos termos fixados na lei e no AE.

#### Cláusula 63.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão de trabalho referida na alínea c) do n.º 1 não pode exceder, por cada infração, 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

#### Cláusula 64.ª

(Formas do processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais aplicáveis que estatuem sobre a matéria.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Princípio da proporcionalidade e prescrição da infracção)

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

2 — 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.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Exercício da acção disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar para despedimento)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a empresa comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

7 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

8 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretado ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

9 — A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), d) e j) do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VII

#### Actividade sindical

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Faltas de membros de direcções 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, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Exercício da actividade sindical na empresa)

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

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Reuniões de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sin-

dical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Comunicação das reuniões)

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de delegados)

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

2 — Desde que o número de delegados o justifique, ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Lugar para o exercício das funções dos delegados sindicais)

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Direito de afixação)

Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, para o

efeito reservado pela INCM, E. P., textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas, que não pode ser inferior a 5 por mês ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com 1 exemplar.

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

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova da existência de justa causa invocada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Conceito e exemplificação de justa causa)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Nulidade do despedimento)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, nos termos legais, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento, ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido,

o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato por rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 5 não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

7 — Se a falta do cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa de falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

## CAPÍTULO IX

### Regimes especiais de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Funções das mulheres e menores)

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela empresa, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste acordo.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado. Este período poderá ser alargado se o médico da empresa o entender imprescindível;
- b) Interromper o trabalho em 2 períodos de 30 minutos para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período das férias. A utilização destes períodos deve ter lugar no início ou no termo do trabalho diário;
- c) Faltar até 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- e) A trabalhadora, querendo, e não resultando prejuízo sério para a empresa, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois das faltas legalmente autorizadas no período da maternidade;
- f) Nos casos de aborto ou de parto de nado morto, a trabalhadora poderá faltar durante 30 dias, no máximo, nos termos da lei.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Trabalho de menores)

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e, tanto quanto possível, incentivar a formação cultural dos menores.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de diminuídos físicos)

1 — A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego aos trabalhadores diminuídos físicos, colocando-os em postos de trabalho compatíveis com as suas possibilidades.

2 — Promoverá ainda acções de formação profissional adequadas às funções que os diminuídos físicos possam vir a desempenhar.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Serviços moderados e reconversão do trabalhador)

1 — A empresa colocará em regime de serviços moderados os trabalhadores em relação aos quais os serviços médicos do trabalho reconheçam que não podem exercer as tarefas da sua categoria profissional por incapacidade física, resultante de acidente no trabalho ou doença profissional.

2 — No caso de incapacidade parcial temporária, os trabalhadores serão sujeitos a inspecção médica com intervalos máximos de 6 meses. Após 1 ano nesta situação, serão examinados por uma junta médica.

3 — Quando a incapacidade parcial for permanente, a empresa procurará reconverter o trabalhador, colocando-o em tarefas compatíveis com a sua diminuição física e de acordo com as suas aptidões.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da colocação em serviços moderados e de reconversão)

1 — O trabalhador colocado em regime de serviços moderados ou reconvertido nos termos da cláusula anterior terá direito a um vencimento que, acrescido da eventual pensão de seguro, não será inferior à sua retribuição anterior.

2 — Os trabalhadores com incapacidade parcial permanente aos quais vier a ser aplicado o disposto na cláusula 87.<sup>a</sup>, n.º 3, serão enquadrados, após um estágio, na categoria inicial da nova carreira profissional, se possuírem as habilitações apropriadas.

3 — Aos trabalhadores em regime de serviços moderados serão atribuídas prioritariamente tarefas da sua categoria profissional que salvaguardem as contra-indicações apresentadas pelos serviços médicos de trabalho.

4 — Quando não seja possível colocar um trabalhador em regime de serviços moderados temporários em tarefas da sua categoria profissional, o mesmo poderá exercer funções diversas das previstas para a sua categoria.

5 — Os trabalhadores a reverter por proposta dos serviços médicos do trabalho têm preferência relativamente a situações de mudança de carreira.

6 — Se a reconversão profissional do trabalhador não puder processar-se sem transferência do local de trabalho, ser-lhe-á, para este efeito, concedida prioridade.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Prémio de assiduidade)

1 — Em Janeiro será atribuído a cada trabalhador um prémio de assiduidade, cujo valor será determinado em função do número de faltas dadas no ano civil anterior, calculado a partir da remuneração base mensal do trabalhador, arredondado para a centena de escudos imediatamente superior:

- Zero dias de faltas — 100 %;
- Até 3 dias de faltas, inclusive — 60 %;
- Até 8 dias de faltas, inclusive — 25 %;
- Até 12 dias de faltas, inclusive — 10 %.

2 — Não serão contabilizadas, para os efeitos previstos no número anterior, as faltas ou ausências motivadas por:

- a) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- b) Uso do crédito de horas atribuído a dirigentes e delegados sindicais;
- c) Acidente de trabalho;
- d) Férias;
- e) Exercício do direito à greve;
- f) Exercício do direito de reunião durante o horário normal, nos termos da lei;
- g) Exames médicos impostos ou exigidos pela medicina do trabalho e os exteriores, quando determinados pelos serviços de medicina do trabalho da empresa;
- h) Casamento do trabalhador.

3 — As faltas imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso, feriados e férias são consideradas a dobrar.

4 — O prémio previsto nesta cláusula é estabelecido a título experimental e por isso a empresa pode a todo o tempo e mediante mera afixação de aviso revogar ou modificar a atribuição deste subsídio, em conformidade com a evolução da política de pessoal da INCM, E. P.

5 — A revogação ou modificação prevista no número anterior deverá ser anunciada até ao final do mês de Fevereiro do ano em que a empresa decidir aplicar a alteração ao prémio de assiduidade estabelecido nesta cláusula.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por 3 representantes da empresa e outros



tantos dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo de 45 dias.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Regulamentos)

1 — A empresa elaborará nos prazos máximos abaixo indicados, que se contarão a partir da entrada em vigor do AE, propostas de regulamentos de:

- a) Trabalhadores-estudantes — 30 dias;
- b) Higiene e segurança — 60 dias;
- c) Biblioteca profissional — 60 dias.

2 — Após a entrega pela empresa aos sindicatos outorgantes das propostas de regulamentos, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho — Disposições transitórias)

Os telefonistas, operadores de registo de dados, operadores de computadores, gravadores numismáticos e de talhe-doce e trabalhadores de livraria actualmente ao serviço da empresa manterão os horários em vigor à data da publicação deste AE.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Natureza globalmente mais favorável do AE)

O regime jurídico estabelecido neste acordo é considerado globalmente mais favorável que a disciplina anteriormente vigente.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias)

Salvo o disposto na lei e neste instrumento de regulamentação colectiva, a sua entrada em vigor não implica, relativamente aos trabalhadores actualmente na empresa, perda de regalias gerais, regulares e permanentes expressa e livremente concedidas pela administração da INCM, E. P. As normas de direito público anteriormente aplicáveis e os regimes delas decorrentes encontram-se revogados pelos artigos 57.º e 58.º do Decreto-Lei n.º 333/81, de 7 de Dezembro.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Afinador de máquinas de compor.* — É o trabalhador que dá assistência a todas as máquinas de composição, garantindo o correcto funcionamento do sistema instalado. Pode executar peças para estas máquinas.

*Ajudante de coordenador de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; distribui as tarefas ao

peçoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições servidas, bem como do serviço de bar, para posterior contabilização.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança e entrega das respectivas mercadorias; compete-lhe ainda zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo.

*Ajudante técnico de farmácia.* — É o trabalhador que executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controle do director técnico da farmácia; vende medicamentos ou produtos afins, zela pela sua conservação e prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

*Analista de contrastaria.* — É o trabalhador que procede à análise de ligas metálicas, utilizadas na fabricação de peças de ourivesaria, artefactos, moedas e outros produtos, para garantia das suas propriedades, em função de mínimos teóricos estabelecidos de acordo com a natureza, utilização e característica dos objectos. Determina o toque encontrado em cada obra ou peça por meio de análise efectuada, ordenando, por despacho lançado nas guias de acompanhamento das obras, a aplicação dos punções correspondentes. Quando superiormente determinado, procede a peritagens em processos ou autos de transgressão ou à fiscalização externa.

*Analista de papel, tintas e ligas tipográficas.* — É o trabalhador que procede à preparação e realização de ensaios e análises químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos acabados nas condições de utilização e aplicação.

*Apartador de tipos.* — É o trabalhador que escolhe e separa qualitativamente os diversos tipos de letra conforme o corpo, acondicionando-os e embalando-os.

*Arrumador de armazém.* — É o trabalhador que procede à recepção e arrumação de mercadorias, materiais ou produtos no armazém.

*Assistente social.* — É o trabalhador que colabora com os indivíduos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social física ou psicológica; pode colaborar na informação aos trabalhadores acerca dos recursos sociais existentes na empresa; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, na definição e concretização da política de pessoal.

*Auxiliar geral.* — É o trabalhador indiferenciado (não qualificado) que executa serviços de limpeza, cargas, descargas e outros não especializados.

*Auxiliar de laboratório de constrastaria.* — É o trabalhador que auxilia na preparação das amostras para analisar. Faz granitos, fundições, fura barras, lamina e vela pelos ensaios químicos. Presta serviço entre o laboratório e o sector de marcação.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados. Faz pagamentos previamente autorizados a fornecedores e outros.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe, regista e confere todos os valores provenientes da venda ao balcão, mediante talões de venda assinados por quem a executou. Elabora mapas diários desses talões, bem como da receita correspondente, que depois de conferidos pelo respectivo responsável serão enviados à tesouraria central. É o responsável directo pelos valores durante o horário normal de serviço, só sendo substituído nesta tarefa pelo chefe ou por quem o mesmo indicar, mas com qualificação adequada.

*Caixeiro de armazém.* — É o trabalhador que recebe e confere os artigos entregues no armazém; acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento e tarefas afins. Trabalha com as máquinas de cortar, contar e de transporte afectas ao armazém. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro de balcão.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; atende o cliente no local de venda, ajudando-o a efectuar a escolha do produto; cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as. Pode ser encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro de farmácia.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade a fim de que se proceda à sua reposição, examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e as respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; procede à elaboração de inventários; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução; pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

*Caixeiro principal.* — É o trabalhador que, para além das tarefas cometidas ao caixeiro de armazém ou de balcão, pode ainda ser responsabilizado por

actividades sectoriais específicas e ou autónomas no seu local de trabalho, bem como substituir o chefe ou subchefe nos seus impedimentos.

*Canalizador.* — É o trabalhador que executa, monta e repara canalizações de diversos tipos, torneiras, válvulas, depósitos, etc., em edifícios, instalações industriais e outros. Pode traçar e montar elementos simples para diversas tubagens.

*Carpinteiro-marceneiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de carpintaria geral e marcenaria simples e envernizamento de móveis. Efectua a reparação de madeiras com máquinas e ferramentas. Realiza trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações, com ajustamento e reparações de carpintaria de limpo. Executa embalagens de madeira para transporte de materiais e máquinas. Trabalha com base em modelos, desenhos ou outras especificações técnicas. Assegura a manutenção do equipamento.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da divisão.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que estuda, organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades próprias da sua secção; exerce dentro da secção que chefia e nos limites da sua competência funções de orientação e supervisão do pessoal sob as suas ordens e planeia as actividades da secção segundo as orientações e afins designados; propõe a aquisição de equipamentos e conhecimentos de mais de uma especialidade do seu ramo de actividade e dos processos de actualização.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador a quem compete chefiar a área da sua actividade, estudando, organizando, dirigindo e coordenando, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, fixando orientações para a sua área de responsabilidades.

*Cobrador.* — É o trabalhador que, fora da empresa, procede a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Pode executar outros trabalhos externos equiparados às tarefas acima referidas.

*Compositor manual.* — É o trabalhador que combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos. Dispõe ordenadamente textos e material ilustrativo; efectua a paginação e eventualmente impõe as páginas para imprimir. Concebe e elabora disposições nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; procede à distribuição dos materiais.

*Compositor mecânico (linotipista).* — É o trabalhador que opera com uma máquina de linocompo-

sição a quente. Tem conhecimentos básicos de composição tipográfica. Executa a composição mecânica regulando e accionando a linocompositora segundo as exigências dos originais relativamente à grafia, medida de linha, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsador, mordente, navalhas e compenedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal do metal na caldeira; retira o granel acumulado na galé; assegura a manutenção do equipamento.

*Conferente de valores.* — É o trabalhador que efectua operações de controle e de verificação de qualidade e de quantidade, por meios manuais ou mecânicos, sobre todos os valores gráficos acabados, semiacabados ou a produzir. Procede à embalagem final, manual ou mecânica, dos mesmos valores. Assume a responsabilidade das verificações de qualidade e quantidade efectuadas, assinando e autenticando os documentos correspondentes às mesmas e às embalagens que fecha.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento, bem como, subsidiariamente, executar tarefas no exterior.

*Controlador de produção.* — É o trabalhador que recolhe e regista dados relativos à produção e que os elabora, quer para análise de produção quer para acompanhamento e controle, participando e contribuindo para a programação da mesma. Executa o expediente necessário ao bom andamento da produção, nomeadamente através do preenchimento de ficheiros, mapas e outros documentos, bem como pode apoiar e executar a emissão de ordens de execução, guias e outras. Prepara e auxilia o trabalho de orçamentação de obras, bem como do seu custeio final. Pode igualmente apoiar e coadjuvar operações de controle, quer de produtos metalúrgicos quer de produtos gráficos.

*Coordenador.* — É o trabalhador que executa tarefas profissionais, auxilia o subchefe no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade do controle e coordenação ou parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe nas suas ausências ou impedimentos.

*Coordenador de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refei-

ções fornecidas e demais sectores do refeitório e bar, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e disciplinar a utilização do refeitório.

*Costureira.* — É a trabalhadora que cose, à mão e ou à máquina, os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros de modo a constituírem um corpo único. De acordo com o tipo de costura pretendido, verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode executar outras tarefas auxiliares de encadernação.

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

*Cozinheiro principal.* — É o trabalhador que, além de executar as tarefas do cozinheiro, orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha.

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

*Desenhador de arte finalista gráfico.* — É o trabalhador que interpreta e executa a arte final a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração as necessidades técnicas e condicionais para a execução do trabalho em fotomecânica e na fase final de impressão.

*Desenhador maquetista gráfico.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais, escritos, esboçados ou outros, maquetisa e desenha todos os elementos gráficos que se destinam, após aprovação, à posterior produção de arte final.

*Desenhador de projectos.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática no sector, efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Dispenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos pelos refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os

discriminados nas notas de encomenda; arruma-os e cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

**Destilador.** — É o trabalhador que procede à destilação e recuperação do tricloroetileno, servindo-se para o efeito de uma instalação de destilação apropriada. Assegura a manutenção do equipamento.

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

**Director-adjunto.** — É o trabalhador que, a nível de direcção, participa na elaboração da decisão e, de forma subordinada, colabora no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

**Electricista.** — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, sistemas de protecção, baterias e postos de transformação, etc. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e executa as revisões que lhe forem determinadas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

**Embalador.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

**Empregado de biblioteca.** — É o trabalhador que executa as tarefas que lhe são confiadas pelos responsáveis dos sectores e pelos técnicos profissionais (BAD). Procede à arrumação e arquivo das espécies consultadas, fotocopiadas e catalogadas. Recebe e atende os utilizadores dos serviços de leitura e fotocópias. Colabora na entrada de obras, procedendo à sua abertura e carimbagem.

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações.

**Empregado de refeitório.** — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório ou cantina trabalhos relativos ao serviço de refeições;

prepara as salas, lavando e dispondo 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 loiça, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação de refeições, de guarnição de pratos e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

**Encarregado de limpeza.** — É o trabalhador que executa as mesmas tarefas do empregado de limpeza e é responsável pela coordenação do serviço.

**Encadernador.** — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas específicas do trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alçamento e passagem à letra; abre os sulcos para o género de costura e dimensão da obra; faz o lombo da obra, corta e apara, acerta as margens e faz revestimentos; corta e chifra, previamente, as peles e dá-lhes diferentes tonalidades e efeitos; corta, prepara e cola as guardas; confecciona álbuns e pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos de escritório e obras de encadernação artística. Encaderna livros usados e ou restaura obras antigas. Pode grafar ou aplicar títulos e desenhos a tinta, pigmento e ouro, à mão ou a balancé.

**Encadernador-dourador.** — É o trabalhador com sensibilidade artística que desempenha a generalidade das funções de encadernador. Faz o dourado à folha e imprime/grava títulos e motivos ornamentais a seco, a ouro, prata e outros metais ou pigmentos sobre encadernações ou outros trabalhos, servindo-se de ferros, rodas e outros utensílios manuais ou mecânicos compatíveis com as características do trabalho. Brune e prepara a pele; mede, traça e marca a superfície a ilustrar. Pode conceber os desenhos a utilizar, segundo o estilo da época em que a obra se enquadra.

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que exerce funções de promoção de saúde do indivíduo, com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa serviço geral de escritório e dá seguimento aos assuntos que lhe sejam confiados, nomeadamente redige correspondência, notas informativas, comunicações internas ou outros documentos, reunindo e seleccionando para tal a informação necessária; recebe pedidos de informação, tratando-os directamente ou transmitindo-os à pessoa ou sector competentes; confere documentos, elabora mapas, escritura e processa operações administrativas; reúne e compila dados estatísticos e procede aos cálculos necessários às suas tarefas. Pode operar com máquinas de escritório e pode, no âmbito das tarefas que lhe forem atribuídas, dactilografar cartas, relatórios, notas informativas e impressos e outros documentos, que classifica e arquiva.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador a quem, para além das tarefas atribuídas ao escriturário, compete:

- Executar as tarefas mais qualificadas de um escriturário;
- Substituir a chefia nas suas ausências;
- Coordenar grupos de trabalho, sempre que haja necessidade de os constituir, para o desempenho de tarefas determinadas.

**Estereotipador.** — É o trabalhador que executa as tarefas de moldagem, fundição e acabamento de «clichés» em borracha ou polímeros sintéticos destinados à impressão tipo ou flexográfica de composições tipográficas ou zincogravuras. Assegura a manutenção do equipamento.

**Fabricante de rolos.** — É o trabalhador que prepara, mistura e doseia a massa a fundir para obtenção de rolos das máquinas de impressão tipográfica e prelo de provas. Molda, monta e rectifica os rolos com as características e dimensões indicadas. Executa eventualmente outras tarefas de apoio à impressão. Assegura a manutenção do equipamento.

**Ferramenteiro.** — É o trabalhador que regista, conserva, entrega e recebe ferramentas ou outros materiais e produtos que lhe sejam requisitados.

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

**Fogueiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção, auxiliares e acessórias, na central de vapor.

**Fotocompositor.** — É o trabalhador qualificado que, independentemente do equipamento e dos sistemas utilizados, exerce a sua actividade teclando em unidades de entrada ou máquinas codificadoras com ou sem *écran* e com ou sem justificação para obter fita perfurada de papel ou gravação em suporte magnético ou outro adequado à memória-código de originais previamente marcados; monta a unidade de contagem apropriada e abastece a máquina, retira a fita perfurada ou o suporte-memória, com vista à operação seguinte; opera com unidades de leitura, correcção e paginação; procede a emendas e introduz dados registados, ou não, em memória; executa encolunamentos e paginação da composição e o armacenamento, em memórias, dos textos e ou extrac-

tos destinados a ulterior tratamento; pode carregar as unidades de saída (fotocompositoras) com suporte-código adequado, introduz e ou retira a *cassette* do material fotossensível para o processamento de revelação; tem conhecimentos de composição tipográfica. Assegura a manutenção do equipamento.

**Fotógrafo.** — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não destinadas à preparação de matriz para qualquer processo de reprodução gráfica a uma cor ou mais. Avalia com densitómetro as densidades dos motivos e calcula os tempos de exposição, revelação e coeficientes de correcção. Em originais a cores, calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter a selecção. Revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas para obter películas. Prepara o trabalho e contratipa em prensa de contacto e eventualmente retoca. Em originais de traço, utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica. Assegura a manutenção do equipamento.

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

**Fundidor de material branco.** — É o trabalhador que opera com uma máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira e monta os mordentes, de acordo com a espessura; fixa a velocidade; corrige a temperatura, verifica e controla a qualidade das peças obtidas; ajusta e conta material. Executa tarefas de apoio ao estereotipador. Assegura a manutenção do equipamento.

**Fundidor de metal.** — É o trabalhador que opera com uma caldeira, para fusão e regeneração de ligas tipográficas, a fim de serem obtidas barras adaptadas ao sistema de alimentação das máquinas compositoras a quente. Assegura o seu transporte e acondicionamento. Assegura a manutenção do equipamento.

**Fundidor monotipista.** — É o trabalhador que opera com uma máquina fundidora-compositora. Tem conhecimentos básicos de composição manual, introduz nos dispositivos de leitura a memória-código perfurada, executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunho de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres, prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Pode, eventualmente, desempenhar funções de fundidor de tipos. Assegura a manutenção do equipamento.

**Fundidor de tipo.** — É o trabalhador que opera com uma máquina que produz, em série, caracteres móveis de imprensa, tais como: filetes, vinhetas e material branco. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do «olho letra». Retira os caracteres fundidos, aperta-os, rectifica e uniformiza-lhes a altura. Regula a alimentação da caldeira. Pode, eventualmente, desempenhar as tarefas de fundidor monotipista. Assegura a manutenção do equipamento.

**Galvanoplasta.** — É o trabalhador que através da utilização e condução de instalações adequadas de galvanoplasta, produz, a partir de matrizes, chapas destinadas a impressão bem como outros produtos. Faz niquelagem, cromagem, corte, polimento e rectificação de chapas de impressão e outros produtos. Executa moldagens em plástico, cera, araldite, pós de carvão, etc. Efectua acabamentos vários nos diferentes produtos do sector. Assegura a manutenção do equipamento.

**Gravador numismático.** — É o trabalhador que grava à mão livre, ou mecanicamente, sobre aço destemperado ou outras ligas, imagem de sua criação, ou transporta de um desenho ou maquete, produzindo, de acordo com as técnicas apropriadas, matrizes destinadas designadamente à produção de cunhos para moedas ou medalhas, cunhos para selagem a branco, sinetes, punções de constrataria, gravuras para impressão tipográfica, etc. Utiliza ferramentas e utensílios adequados, bem como auxiliares ópticos, adaptados à minúcia, delicadeza e teor artístico do trabalho. Emprega outros instrumentos de gravação mecânica e conduz e manipula equipamentos de reprodução existentes no sector. Usa, quando necessário, técnicas de gravação química (mordedura a ácido) ou de gravação mecânica (pantógrafo). Retoca e aperfeiçoa gravuras, positivos ou negativos, produzidos mecânica ou manualmente. Calcula e define «bombés», alturas de relevos e proporções de volumes, no domínio e de acordo com as regras da técnica numismática. Define e estabelece dimensões e perfis de cunhos de produção, de acordo com os equipamentos existentes.

**Gravador químico.** — É o trabalhador que executa com sensibilidade artística e mediante técnicas apropriadas com base em conhecimentos químicos definidos, gravura química (mordedura e ácido ou outros mordentes) sobre latão, cobre ou aço, em operações sucessivas ou alternadas de sensibilização, revelação, gravação, protecção e retoque, a fim de obter diferentes e rigorosas gradações de profundidade de mordedura, servindo-se de meios ópticos para o acompanhamento bem como de meios mecânicos para a medida das profundidades. Executa o trabalho de acordo com as especificações da imagem ou da ilustração, maquete ou instruções recebidas, e ou conforme sua imaginação. Conhece, e executa, quando necessário, as técnicas correspondentes às profissões de fototransportador e de fotogravador.

**Gravador de talhe-doce.** — É o trabalhador que grava, à mão livre sobre aço destemperado ou co-

bre, imagens de sua criação, ou transpostas de um desenho ou maquete, produzindo uma matriz original, de acordo com técnicas apropriadas e segundo estilo próprio, destinadas designadamente à produção de ilustrações para documentos gráficos de valor, nomeadamente títulos, notas de banco, etc. Utiliza ferramentas e utensílios adequados bem como auxiliares ópticos adaptados à minúcia, delicadeza e teor artístico do trabalho. Emprega, quando necessário, técnicas de gravação química (mordedura a ácido) ou de gravação mecânica (pantógrafo). Produz as gravuras de acordo com as técnicas e equipamentos existentes no sector, por forma a que, depois de concluídas, possam servir, elas próprias, de matrizes para impressão de talhe-doce directa ou, mediante e de acordo com processos de reprodução adequados (transferência mecânica, galvânica ou plástica), para a produção de outras chapas destinadas à impressão de talhe-doce. Verifica e acompanha a produção de matrizes, simples e múltiplas, retocando-as e aperfeiçoando-as quando necessário, por forma a garantir a qualidade do produto final. Executa as gravuras, sempre que os trabalhos o exijam, de acordo com técnicas de produção integradas e subordinadas às necessidades dos processos, quer de produção das chapas de impressão quer da técnica de impressão, quer ainda da conjugação das técnicas de impressão de talhe-doce com outros tipos de impressão.

**Guarda-vigilante.** — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores (confiados à sua guarda), registando as entradas e saídas de pessoas, mercadorias, veículos e matérias.

**Impositor.** — É o trabalhador que impõe as formas para impressão, dispondo a obra a imprimir em ramos apropriadas. Executa outras operações de apoio aos compositores manuais, nomeadamente distribuição e arrumação de material tipográfico e provas de prelo.

**Impressor de formulários em contínuo.** — É o trabalhador que regula, assegura e garante o funcionamento de uma máquina de impressão flexográfica e ou *offset*, de formulários em contínuo. Introduce e regula os dispositivos, em conformidade com as dimensões e características dos formulários; fixa e regista os clichés ou outros suportes aos cilindros; faz o alceamento; vigia a alimentação do papel, da tinta e da molha, se for o caso e regula a sua distribuição. Prepara, se necessário, as tintas que utiliza. Tira os trabalhos a uma ou mais cores. Assegura a manutenção do equipamento.

**Impressor de «offset».** — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de impressão *offset*, de folhas ou bobines de papel, a partir de chapas planográficas. Faz alceamentos, prepara, coloca e acerta a chapa, abastece os dispositivos e regula a distribuição da tinta e da molha, se for o caso; assegura a alimentação do papel; examina as provas e analisa a perfeição do ponto e das tonalidades; efectua as correcções e afinações necessárias, regula a marginação; vigia a tiragem e a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e

distribuidores; procede a impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão. Prepara, se necessário, as tintas que utiliza. Assegura a manutenção do equipamento.

*Impressor de «offset» seco.* — É o trabalhador que regula, vigia e conduz uma máquina de impressão *offset* a seco de várias cores impressas simultaneamente. Assegura a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta, controla a perfeição da impressão e efectua correcções e afinações. Prepara e executa a montagem do dispositivo de abastecimento de tintas para o efeito de «iris», nos tinteiros respectivos da impressora *offset* de acordo com as exigências do trabalho. Prepara se necessário as tintas que utiliza. Assegura a manutenção do equipamento. Executa quando necessário tarefas fundamentais do impressor de talhe-doce.

*Impressor de prelo.* — É o trabalhador que opera com o prelo mecânico destinado a tirar provas em suporte adequado para utilização nos sectores de montagem ou fotografia; prepara a tinta e limpa as formas. Assegura a manutenção do equipamento.

*Impressor de talhe-doce.* — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina que imprime simultaneamente várias cores a partir de motivos gravados a talhe-doce em chapas de metal e intercala folhas de papel. Prepara, se necessário, as tintas que utiliza. Recorta rolos de tintagem usando para o efeito uma máquina apropriada. Assegura a manutenção do equipamento. Executa, quando necessário, tarefas fundamentais do impressor de *offset* seco.

*Impressor tipográfico.* — É o trabalhador que regula e vigia uma máquina de impressão tipográfica. Uniformiza a altura dos elementos a imprimir, efectua a justificação e aperto da forma; prepara a almofada e executa os alceamentos necessários; regula as dimensões, os dispositivos de marginação, a tintagem e a pressão; garante a afinação de outros dispositivos da máquina. Prepara, se necessário, as tintas que utiliza. Tira trabalhos a uma ou mais cores. Assegura a manutenção do equipamento.

*Leitor-marcador.* — É o trabalhador que normalmente executa leitura prévia de originais com vista à sua metódica preparação/codificação para a composição a quente e ou a frio, quer no âmbito da eventual correcção ortográfica e literária, quer no da organização dos vários assuntos e matérias, aplicando as técnicas grafo-tipográficas; coordena e elabora índices e notas que lhe sejam confiados.

*Marcador de contrastaria.* — É o trabalhador que legaliza com punções, barras e todos os artefactos de ourivesaria ou joalheria em platina, ouro ou prata. Orienta a marcação de objectos que pela sua concepção fogem ao normal, especificando a sua marcação. Verifica se os punções oficiais e o dos fabricantes e importadores estão capazes de imprimir fielmente a gravura. Deve fazer parte do júri dos concursos para marcadores, ensaiadores comerciais e avaliadores oficiais; exerce fiscalização exter-

na de acordo com o determinado pelo regulamento das contrastarias, quando solicitado pela hierarquia respectiva. Efectua as peritagens solicitadas pela al-fândega ou tribunais em processos de transgressão. Procede à identificação das marcas dos punções nacionais e estrangeiros, sendo da sua competência o reconhecimento artístico e arqueológico em peças anteriores à existência das contrastarias ou marcadas com os punções dos contratos municipais extintos em 1886.

*Mecânico auto.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica. Assegura a manutenção do equipamento.

*Mecânico de numeradores.* — É o trabalhador que repara, monta e desmonta numeradores para máquinas tipográficas, procede à sua afinação e cuida também da sua limpeza.

*Moedeiro branqueador.* — É o trabalhador que conduz fornos rotativos ou de transporte em esteiras, destinados a efectuar operações conducentes à alteração de determinadas características físico-químicas das ligas metálicas utilizadas no fabrico de moedas, através de adequado tratamento térmico, com vista à redução de eventuais tensões moleculares resultantes de anteriores operações mecânicas ou à obtenção da maleabilidade, ductilidade e resistências exigidas por posteriores fases do processo de fabrico; arranca com os fornos, regulando-os para as temperaturas adequadas e vigia o seu funcionamento; efectua por via húmida, em banho detergente alcalino ou aciduloso, ou utilizando, ainda, outra solução adequada, a lavagem, limpeza e desengorduramento dos discos metálicos destinados ao fabrico de moedas, para o que se serve, geralmente, de máquinas tipo tambor rotativo; pode proceder também a tratamentos de superfícies por via seca, manobrando máquinas apropriadas para conferir determinado grau de polimento (brilho) aos discos metálicos utilizados no fabrico de moedas. Pode, eventual ou temporariamente, mercê da capacidade adquirida pela sua formação e experiência, desempenhar funções de nível idêntico dentro do sector.

*Moedeiro controlador.* — É o trabalhador que recebe, pesa e controla o material vindo do exterior para o fabrico de moeda. Tem por missão, durante as várias fases de transformação do material (fundição, laminagem, branqueio, cunhos e escolha de moeda), controlar o peso nas saídas e entradas e proceder ao acondicionamento da moeda em sacos ou embalagens de outra natureza, colocando etiquetas devidamente rubricadas. Pode, eventual ou temporariamente, mercê da capacidade adquirida pela sua formação e experiência, desempenhar funções de nível idêntico dentro do sector.

*Moedeiro cunhador.* — É o trabalhador que regula, manobra e vigia uma máquina automática de cunhar moedas por aplicação simultânea de matrizes apropriadas contra ambas as faces dos discos metálicos; prepara a máquina, equipando-a com cunhos

de anverso e reverso, argola de guia, discos de alimentação e outros acessórios, regulando-a para o trabalho em série a alta velocidade; carrega a máquina com o tipo de disco a utilizar, vigia o seu funcionamento e recolhe amostras da moeda fabricada a fim de verificar a qualidade de produção; repara, no local, pequenas avarias; controla máquinas afinadas para o trabalho em série, que servem para alçar ligeiramente a periferia de ambas as partes dos discos metálicos destinados ao fabrico de moedas, conferindo-lhes a necessária capacidade de cunhagem; monta os «granetos» e outros eventuais acessórios para garantir a moldação das serrilhas, se for caso disso, e vigia o correcto funcionamento da máquina, que regula de acordo com a dimensão dos discos. Pode eventual ou temporariamente, mercê da capacidade adquirida pela sua formação e experiência, desempenhar funções de nível idêntico dentro do sector.

*Moedeiro fundidor.* — É o trabalhador que conduz fornos a fuelóleo, a gás ou a electricidade, utilizados na fundição de ligas metálicas destinadas ao fabrico de moedas; efectua ou colabora no carregamento dos fornos, assegurando as proporções dos materiais em função de especificações técnicas; executa ou colabora no vazamento do metal fundido em copos apropriados e efectua ou vigia a sua introdução em moldes destinados a enformar o metal fundido em barras, as quais são transportadas para uma bancada a fim de serem limpas com água e panos e escovadas com uma escova de arame, cortando-se seguidamente as pontas antes de serem arrumadas em paletes. Pode, eventual ou temporariamente, mercê da capacidade adquirida pela sua formação e experiência, desempenhar funções de nível idêntico dentro do sector.

*Moedeiro laminador.* — É o trabalhador que conduz laminadores descontinuos, de rolos ou cilindros, que, por fases sucessivas, dão às barras metálicas a espessura conveniente e adequada para os diferentes tipos de moeda a fabricar; regula a máquina de forma a obter o desbaste da barra em conformidade com a espessura pretendida; executa também trabalhos com máquinas automáticas de corte tipo balancé, vulgarmente conhecidas por «saca bocados», as quais se destinam ao corte de lâminas de liga metálica na forma de discos, com as dimensões necessárias para o fabrico de diferentes tipos de moedas; monta na máquina adequada ferramenta de corte, alimenta a máquina com a lâmina a utilizar e vigia o seu funcionamento; procede a operações mecânicas de pré-selecção, retirando os discos que apresentem defeitos a fim de serem recuperados. Pode, eventual ou temporariamente, mercê da capacidade adquirida pela sua formação e experiência, desempenhar funções de nível idêntico dentro do sector.

*Montador (foto).* — É o trabalhador que dispõe sobre uma base apropriada, segundo uma ordem, textos impressos em películas ou outro material fotográfico, tendo em vista a sua reprodução. Para impressões a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas pela sobreposição à transparência.

*Montador de gravuras.* — É o trabalhador que fixa as gravuras sobre calços a fim de lhes dar a altura de impressão. Executa o trabalho final em todo o género de gravuras, preparando-as devida e correctamente e desmontando-as para as tratar, catalogar e arquivar.

*Montador de talhe-doce.* — É o trabalhador que executa montagens de reproduções (obtidas por transferência mecânica, galvânica ou plástica) de chapas originais de talhe-doce, com o devido rigor de registo, a fim de constituírem matrizes para a produção de chapas de impressão. Efectua os trabalhos necessários de acabamento e aperfeiçoamento quer nessas montagens quer nas chapas finais de cobre ou níquel destinadas à impressão. Assegura a manutenção do equipamento.

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

*Motorista coordenador.* — É o trabalhador que sendo motorista profissional dirige e coordena toda a actividade dos serviços de transportes.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que prepara, abastece e opera o ordenador, incluindo respectivos equipamentos periféricos. Vigia e assegura o bom funcionamento do sistema e regista as ocorrências.

*Operador de guilhotina.* — É o trabalhador que regula e manobra guilhotinas lineares, unilaterais e trilaterais, de comando mecânico ou electrónico. Monta as lâminas, regula os programas, posiciona o papel, regulariza as margens, pode guiar por miras ou traços de referência. Pode eventualmente colaborar, de acordo com as suas disponibilidades, noutras tarefas da secção, desde que directamente relacionadas com o seu trabalho. Assegura a manutenção do equipamento.

*Operador manual.* — É o trabalhador que auxilia directamente os operadores de máquinas de acabamentos. Procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de trabalho, tais como contagem, escolha, desintercalo e embalagem. Efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

*Operador de máquinas (de encadernação e acabamento).* — É o trabalhador que regula e conduz qualquer uma das máquinas de encadernação ou de acabamentos gráficos manuais, semiautomáticas ou automáticas. Controla a perfeição do trabalho e corrige, sempre que necessário. Assegura a manutenção do equipamento.

*Operador de pantógrafo.* — É o trabalhador que opera com uma máquina pantógrafo para, a partir de desenhos, gravar padrões e matrizes destinados à



fundição tipográfica. Regula os braços e determina a espessura das freses, de acordo com as exigências do trabalho a produzir; afia as fresas. Assegura a manutenção do equipamento.

*Operador de registo de dados.* — É o trabalhador que prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissão de dados relacionados com os suportes, registadores em suportes magnéticos e terminais.

*Operador de torno geométrico.* — É o trabalhador que executa, de acordo com as indicações recebidas ou com maquetas ou ainda por sua própria imaginação, utilizando o torno de gravura de ornatos geométricos, elementos decorativos necessários para a composição gráfica de valores fiduciários ou outros, incluindo a gravação de placas de aço, para serem passadas através de prensa de *transfer*, depois de tratamento adequado. Prepara e afia, com equipamento especial, as respectivas ferramentas de corte. Executa, por meio de baixos-relevos ou gravuras em zinco, a planificação de relevos de equipamento adequado para a confecção de fundos, bem como trabalha com outros equipamentos do sector. Produz, organiza e mantém um arquivo documental dos elementos geométricos produzidos. Assegura a manutenção do equipamento.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que interpreta normas e especificações e faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução designação dos postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas. Analisa, no final, os eventuais desvios nas fases de realização comparativamente à orçamentação prevista, de que dará conhecimento à chefia, com vista à correcção de trabalhos futuros. Colabora com outros departamentos na elaboração de estimativas de produção, dados estatísticos, disponibilidades e rentabilidade de cada sector.

*Patinador.* — É o trabalhador que efectua tratamentos químicos e físicos (polimento, foscagem, patinação manual ou galvânica, etc.) destinados ao acabamento de moedas, medalhas, plaquetas, galvanos, etc., provocando efeitos que valorizem esteticamente as peças. Efectua operações de torneamento e corte e, quando necessário embalagem de produtos. Assegura a manutenção do equipamento.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, reboques ou outros trabalhos similares ou complementares e podendo executar serviço de conservação e reparação.

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que prepara, opera e controla equipamento de registo/transmissão de dados relacionados com suportes informáticos.

*Pintor.* — É o trabalhador que efectua pinturas, novas ou de conservação, em madeiras, alvenarias, metais e outros materiais; prepara para o efeito as superfícies e os materiais a aplicar.

*Polidor-rectificador.* — É o trabalhador que rectifica e pule, à mão ou à máquina, as superfícies de imagem de cunho de moeda e de medalha. Espelha cunhos de espécies numismáticas. Fosca gravuras.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende visitas, informa-se das suas pretensões e anuncia-as ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Vigia e controla as entradas e saídas do pessoal, veículos, volumes e materiais e recebe a correspondência. Tem a seu cargo os chaveiros das instalações.

*Preparador de cilindros.* — É o trabalhador que enche e rectifica cilindros de limpeza e pré-limpeza. Efectua a colagem de cauchos e o recorte dos cilindros de tintagem. Prepara e mistura tintas de acordo com as indicações recebidas. Assegura a manutenção do equipamento.

*Preparador-controlador.* — É o trabalhador que, para além das tarefas do preparador de trabalho, lê e corrige originais, organizando-os, considerando a diversificação dos assuntos e matérias, e codificando-os técnica e graficamente, segundo metodologia a utilizar na realização. Executa outras tarefas de organização de trabalho.

*Preparador-controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, para além das tarefas de preparador-controlador, executa o controle de qualidade na respectiva especialidade gráfica.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que estuda e estabelece a metodologia executiva; elabora fichas técnicas, calculando e atribuindo tempos de execução por fases sequenciais, especificando e quantificando matérias-primas; planifica o trabalho. Pode manter contactos com os clientes no decurso da execução das obras; domina a sua especialidade e tem conhecimento básico de outras.

*Programador analista.* — É o trabalhador que procede à elaboração de *dossiers* de concepção e análise funcional e orgânica. Estabelece relações com os utilizadores de informática. Executa programas de aplicação e manutenção.

*Programador-controlador.* — É o trabalhador que, além das tarefas que competem ao programador de produção, desempenha ainda outras tarefas de planificação e controle das cargas, da capacidade de produção instalada e ou o processamento das subadjuicações de trabalho.

*Programador de produção.* — É o trabalhador que estabelece a programação dos trabalhos atendendo à racional ocupação dos equipamentos e da mão-de-obra. Controla os planos de execução previamente estabelecidos, propondo as alterações que entender por convenientes. Tem conhecimentos básicos dos sistemas gráficos utilizados na empresa. Executa outras tarefas técnicas de organização de trabalho compatíveis com a sua qualificação profissional.

**Promoitor de vendas.** — É o trabalhador que actua em pontos directos e indirectos de consumo, no sentido de auscultar e esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

**Recebedor-verificador.** — É o trabalhador que recebe, confere e entrega as obras, bem como as respectivas guias, fazendo o seu registo nos livros de entrada e saída. Quantifica os emolumentos a receber.

**Reprodutor de documentos.** — É o trabalhador que predominantemente executa reproduções de documentos, podendo acessoriamente efectuar outras tarefas auxiliares de escritório.

**Retocador.** — É o trabalhador que retoca películas fotográficas tramadas ou não, preparando-as para uma correcta transferência das imagens destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio; elimina pontos, manchas e outras deficiências; rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada protectora e lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

**Revisor gráfico.** — É o trabalhador que executa ou segue a leitura de provas, conferindo a numeração de páginas e faz contraprovas.

**Revisor principal.** — É o trabalhador que, além das tarefas consignadas ao revisor gráfico, mas sem qualquer restrição de grau de dificuldade ou responsabilidade, executa predominantemente a segunda leitura.

**Secretário de administração.** — É o trabalhador adstrito a um administrador que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e ou outras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho. Recebe, data e distribui a correspondência seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

**Secretário do conselho de administração.** — É o trabalhador que, na dependência directa do conselho de administração, assegura o normal funcionamento deste e, em especial, secretaria as respectivas reuniões, elabora as actas e passa certidões, prepara a documentação que há-de ser submetida a deliberação, distribui pelos administradores os assuntos affectos aos respectivos pelouros, faz circular pelos mesmos os documentos não affectos aos pelouros ou de interesse geral para a empresa, promove o encaminhamento das deliberações tomadas pelo conselho, providencia o tratamento da documentação confidencial, organiza e mantém o arquivo geral da administração, coordena, com os poderes hierárquicos

correspondentes a chefe de serviço, as actividades das unidades orgânicas de apoio à administração que do titular dependam hierárquica e funcionalmente e executa ou promove a realização das tarefas de que seja especialmente incumbido.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças em máquinas-ferramentas, conjuntos e estruturas metálicas e monta, repara, afina e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos. Examina máquinas e outros equipamentos similares no sentido de detectar possíveis deficiências. Executa a manutenção preventiva em máquinas e equipamento. Utiliza desenhos técnicos e outras especificações.

**Subchefe de secção.** — É o trabalhador que, podendo eventualmente executar tarefas profissionais, tem como principal função auxiliar o chefe de secção no desempenho das funções deste, podendo ser-lhe atribuída a responsabilidade de controle e coordenação de parte das tarefas executadas na secção e substituir o chefe nas suas ausências ou impedimentos.

**Teclista monotipista.** — É o trabalhador que opera com o teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem conhecimentos básicos de composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original, ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e tipo de letra, regula o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros elementos eventuais para o trabalho a realizar; retira a fita perfurada e elabora um memorando de instruções para o fundidor.

**Técnico de manutenção de fotocomposição.** — É o trabalhador que dá assistência a todas as unidades de fotocomposição, centrais e periféricas, de entrada e saída, garantindo o correcto funcionamento do sistema instalado.

**Técnico profissional (BAD).** — É o trabalhador que executa as tarefas que lhe são confiadas pelos responsáveis dos respectivos sectores. Efectua o serviço de registo e catalogação de todas as espécies entradas, informa o seu superior hierárquico das espécies que necessitem restauro. Presta as informações que os utilizadores dos serviços necessitem e que estejam no âmbito das suas funções.

**Técnico publicitário.** — É o trabalhador que estuda, recomenda, executa e se situa ao nível de vigiância de execução das acções publicitárias da empresa que lhe forem cometidas.

**Técnico superior (BAD).** — É o trabalhador que coordena todo o sector, realiza os objectivos que lhe forem atribuídos, controla as actividades do sector (rentabilidade, condições de trabalho, disciplina e relações humanas); vela pelas condições de segurança de todo o património; coordena o expediente. Elabora propostas, relatórios periódicos, etc. Programa periodicamente o serviço com os responsáveis dos serviços, propõe visitas de estudo, cursos de formação e de reciclagem para o pessoal a seu cargo. Ela-

bora o regulamento interno. Requisita obras destinadas aos serviços da empresa.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

**Temperador estampador.** — É o trabalhador que executa tratamentos térmicos em produtos de liga metálica. Efectua a cunhagem de medalhas, bem como a estampagem de cunhos para moeda, medalha, plaquetes, selos brancos, etc. Executa tratamentos químicos em medalhas e plaquetes. Assegura a manutenção do equipamento.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica os movimentos das diversas caixas, confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos, procede a levantamentos. Verifica diariamente o montante dos valores em caixa através da elaboração diária da folha de caixa, folha de cofre e movimento de cobradores.

**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. Assegura a manutenção do equipamento.

**Transportador «offset».** — É o trabalhador que prepara e ou sensibiliza as chapas de *offset* com soluções químicas para revelar e fixar os motivos e processa por meios químicos e ou mecânicos a foto-reprodução sobre chapas metálicas, *nylonprint* ou outras pré-sensibilizadas, de elementos previamente montados com positivos ou negativos fotográficos destinados à impressão. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas para eliminar deficiências. Assegura a manutenção do equipamento.

**Transportador de fotogravura.** — É o trabalhador que prepara as chapas (polir, desengordurar, sensibilizar, queimar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos, previamente analisados, para determinar a «exposição», revelando e fixando as medidas depois de impressionadas; trabalha indiferencialmente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de clichés directamente na chapa, fazendo os necessários acertos. Quando necessário ajuda o gravador químico. Assegura a manutenção do equipamento.

**Verificador de moedas.** — É o trabalhador que verifica e escolhe moedas, retirando manual ou mecanicamente aquelas que apresentem defeitos extrínsecos ou intrínsecos detectados, respectivamente, à vista desarmada ou por batimento em pedra; conta moedas, utilizando máquinas automáticas de alta velocidade, que previamente regula de acordo com o respectivo diâmetro; efectua o acondicionamento e embalagem de moeda.

## ANEXO II

### Regulamento das carreiras profissionais

#### CAPÍTULO I

##### Trabalhadores gráficos

###### Categorias:

São consideradas as seguintes categorias para as profissões abrangidas por este regulamento:

- a) Ajudante;
- b) Estagiário;
- c) Oficial de 2.ª;
- d) Oficial de 1.ª

###### Acessos:

Ajudantes são os trabalhadores cujas tarefas consistem em coadjuvar os profissionais dos sectores onde estão inseridos, em ordem ao objectivo final de aprendizagem e exercício da mesma profissão. Para tal, auxiliam os oficiais em todas as operações necessárias ao funcionamento dos vários equipamentos e ou executam trabalhos complementares de pequena responsabilidade e de acordo com instruções daqueles oficiais. A sua actividade será desempenhada junto de um oficial, o qual, gradualmente, orientará a sua aprendizagem prática.

###### Condições especiais de atribuição de categorias:

1 — Os trabalhadores habilitados com cursos gráficos devidamente documentados e ou comprovada experiência poderão, mediante prestação de provas, ingressar em qualquer das profissões abrangidas por este regulamento na categoria de estagiário do 3.º ano, quando esta exista.

2 — Os aprendizes do último ano dos cursos de formação profissional da empresa ingressarão na categoria de estagiário de 3.º ano das profissões correspondentes, abrangidas por este regulamento, mediante prestação de prova no último ano de aprendizagem.

###### Condições de admissão:

Na generalidade das profissões, consideram-se como habilitações mínimas para o ingresso na profissão gráfica a escolaridade mínima obrigatória.

###### Condições específicas:

1 — Na generalidade das profissões, a carreira profissional processa-se de acordo com o estipulado nas disposições anteriores.

2 — Para algumas profissões, no entanto, a carreira profissional assume aspectos específicos e processa-se de acordo com o estipulado nos pontos seguintes.

###### Composição mecânica e fotocomposição

Só podem ingressar nas carreiras de compositor mecânico (linotipista), teclista monotipista e fotocompositor, na categoria de estagiário, os trabalhadores da categoria de oficial da carreira de composi-

tor manual com 2 anos de efectivo serviço na categoria, após aproveitamento em curso de reconversão.

#### Técnico de manutenção de fotocomposição

1 — Terão preferência no recrutamento de trabalhadores para as funções de técnico de manutenção de fotocomposição os trabalhadores habilitados com cursos específicos da electrónica e ou máquinas com conhecimentos de sistema de fotocomposição.

2 — O período de permanência na categoria de técnico de manutenção de fotocomposição estagiário é de 2 anos.

#### Litografia e fotomecânica

1 — Só poderão ser admitidos na profissão de gravador químico os trabalhadores habilitados com o curso industrial, curso de Artes Decorativas ou equivalente.

2 — Só poderão ter acesso a estagiários da carreira de impressor de formulário ou contínuo os oficiais de 1.ª da carreira de impressor tipográfico e os oficiais de 2.ª da carreira de impressor *offset*.

3 — O período de permanência em estagiário da carreira de impressor de formulário ou contínuo é de 2 anos.

#### Encadernação e acabamentos

1 — São considerados operadores de máquinas os trabalhadores que laboram com máquinas de encadernação e acabamento, tais como: máquina de coser, alçar folha ou cadernos, dobrar, pautar, picotar, encasar, gomar, etc.

2 — A categoria de encadernador-dourador será atribuída mediante prestação de provas de índole artística e profissional, a que poderão candidatar-se os encadernadores de 1.ª da empresa e ou profissionais do exterior.

#### Fundição de metal, estereotipia, fundição de material branco, fundição de tipo, fundição monotipista e pantógrafo

1 — O período de permanência em estágio nas carreiras de estereotipador, fundidor de material branco e operador de pantógrafo é de 2 anos.

2 — Os fundidores de metal poderão ter acesso a estagiário de fundidor de material branco ou de estereotipador.

#### Impressão de prelo

1 — Será atribuída a categoria de impressor de prelo aos trabalhadores que tenham completado 2 anos na categoria de estagiário.

2 — O oficial da carreira de impressor de prelo poderá ter acesso a estagiário da carreira de impressor tipográfico mediante aproveitamento em curso de formação profissional.

#### Montagem de gravuras e fabrico de rolos

Será atribuída a categoria de montador de gravuras ou de fabricante de rolos ao trabalhador que exercer essas funções por um período superior a 6 meses seguidos ou durante 1 ano interpoladamente.

#### Composição manual

1 — O ingresso na especialidade de compositor manual far-se-á por 3 vias:

- 1.1 — Curso de aprendizagem.
- 1.2 — Recrutamento externo.
- 1.3 — Recrutamento interno.

2 — Os aprendizes do último ano do curso de aprendizagem ingressarão na carreira de estagiário do 3.º ano.

3 — Poderão ter acesso à carreira de compositor manual, na categoria de estagiário, os trabalhadores com a categoria de impositor, mediante aproveitamento positivo em curso específico de formação profissional.

#### Controle de produção

Podem ter acesso à categoria de preparador de trabalho os trabalhadores da carreira profissional de controlador de produção, mediante prestação de provas.

#### Desenho de artes gráficas

As habilitações mínimas para o ingresso nas carreiras de desenhador maquetista gráfico e desenhador arte finalista gráfico são o curso industrial, curso de Desenho e ou de Artes Gráficas ou Artes Visuais. Para a categoria de técnico publicitário, são o curso complementar de Artes Visuais e ou equivalente de índole artístico-publicitária.

#### Gravura de talhe-doce

Só poderão ser admitidos na profissão de gravador de talhe-doce os trabalhadores habilitados com o curso industrial ou curso de escola de artes decorativas ou equivalente, oficialmente reconhecido.

#### Revisão

Só poderão ser admitidos como revisores gráficos estagiários os trabalhadores habilitados com o curso complementar dos liceus ou equivalente ou ainda os trabalhadores da empresa habilitados com o título profissional da categoria de oficial compositor.

#### Analista de papel, tintas e ligas tipográficas

Só podem ser admitidos como analista de papel, tintas e ligas tipográficas os trabalhadores que possuam no mínimo o bacharelato de Engenharia Química ou bacharelato de um curso que tenha cadeiras de Química Qualitativa e Quantitativa.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores metalúrgicos, electricistas, da construção civil e fogueiros

#### *Princípios gerais:*

Considera-se o presente capítulo como o regulamento da carreira profissional para os trabalhadores metalúrgicos, electricistas, da construção civil e fogueiros.

Ajudantes são os trabalhadores cujas tarefas consistem em coadjuvar os profissionais dos sectores onde estão inseridos, em ordem ao objecto final de aprendizagem e exercício da mesma profissão. Para tal, auxiliam os oficiais em todas as operações necessárias ao funcionamento dos vários equipamentos e ou executam trabalhos complementares de pequena responsabilidade e de acordo com instruções daqueles oficiais. A sua actividade será desempenhada junto de um oficial, o qual, gradualmente, orientará a sua aprendizagem prática.

#### *Condições de admissão:*

Na generalidade das profissões, consideram-se como habilitações mínimas para o ingresso nas profissões abrangidas por este capítulo a escolaridade mínima obrigatória.

#### *Condições específicas:*

1 — Na generalidade das profissões, a carreira profissional processa-se de acordo com o estipulado nas disposições anteriores.

2 — Para algumas profissões, no entanto, a carreira profissional assume aspectos específicos e processa-se de acordo com o estipulado nos pontos seguintes.

#### **Gravura numismática**

1 — Só poderão ser admitidos na profissão de gravador numismático os trabalhadores habilitados com o curso industrial ou curso de escola de artes decorativas ou equivalente, oficialmente reconhecido.

2 — Será atribuída a categoria de verificador de moeda ou de polidor-rectificador aos trabalhadores que tenham completado 2 anos de serviço efectivo na categoria de pré-official e desde que exerçam as funções respectivas.

3 — Os trabalhadores da carreira de polidor-rectificador com a categoria de oficial podem ter acesso à profissão de patinador ou à profissão de temperador-estampador, na categoria de pré-official.

#### **Amoedação**

1 — Será atribuída a categoria de verificador de moeda aos trabalhadores que tenham completado 2 anos na categoria de pré-official, desde que exerçam as funções respectivas.

2 — Os trabalhadores da carreira de verificador de moeda com a categoria de oficial de 1.<sup>a</sup> podem ingressar numa das carreiras de moedeiro, na categoria de pré-official.

## Fogueiro

1 — A idade e habilitações mínimas para admissão de ajudantes de fogueiro são as que constam do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — As categorias existentes são as seguintes: fogueiro de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup> classes e ajudante do 1.<sup>o</sup>, 2.<sup>o</sup> e 3.<sup>o</sup> anos.

3 — O acesso é o constante do Regulamento acima referido.

4 — Sempre que existam no quadro de fogueiro da empresa 3 ou mais profissionais com esta categoria, a empresa obriga-se a nomear 1 dos fogueiros como encarregado.

#### **Trabalhadores electricistas**

Os trabalhadores electricistas terão sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

## CAPÍTULO III

### Trabalhadores do comércio e armazém

#### *Princípios gerais:*

Considera-se o presente capítulo como o regulamento da carreira profissional para os trabalhadores do comércio e armazéns.

#### *Condições de admissão:*

As habilitações mínimas são normalmente a escolaridade mínima obrigatória, à excepção das categorias profissionais de orçamentista, promotor de vendas e caixa de balcão, para as quais se exige o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade.

#### *Condições específicas:*

1 — Na generalidade das profissões a carreira profissional processa-se de acordo com o estipulado nas disposições anteriores.

2 — Para algumas profissões, no entanto, a carreira profissional assume aspectos específicos.

## CAPÍTULO IV

### Trabalhadores de escritório

#### *Princípios gerais:*

Considera-se o presente capítulo como o regulamento da carreira profissional para os trabalhadores de escritório.

#### *Condições de admissão:*

1 — As habilitações mínimas são normalmente o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade, exigindo-se para as categorias profissionais de programador-analista e operador de computador o 11.<sup>o</sup> ano de escolaridade.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do AE estejam ao serviço da empresa.

*Condições específicas:*

1 — Na generalidade das profissões a carreira profissional processa-se de acordo com o estipulado nas disposições anteriores.

2 — Para algumas profissões, no entanto, a carreira profissional assume aspectos específicos.

## CAPÍTULO V

### Trabalhadores de contrastaria

*Princípios gerais:*

Considera-se o capítulo v como o único regulamento da carreira profissional dos trabalhadores de contrastaria.

*Condições de admissão:*

#### Analistas

Só podem ser admitidos como analistas de contrastaria os trabalhadores que possuam, no mínimo, o bacharelato em Engenharia Química ou o bacharelato de um curso que tenha cadeiras de Química Analítica, Quantitativa e Qualitativa.

#### Marcadores

Só podem ser admitidos como marcadores de contrastaria os trabalhadores que possuam o curso industrial ou equivalente e tenham, no mínimo, 5 anos de prática de ourivesaria com carteira profissional.

#### Recebedor-verificador e auxiliar de laboratório de contrastaria

Só podem ser admitidos como recebedores-verificadores e auxiliares de laboratório de contrastaria os trabalhadores habilitados com a escolaridade mínima obrigatória.

*Promoção e acesso:*

#### Analistas

No acto de admissão os trabalhadores são classificados normalmente como analistas estagiários, onde permanecerão durante um período de 2 anos de serviço efectivo, findos os quais passarão à categoria de analista de 2.ª classe.

## CAPÍTULO VI

### Trabalhadores de hotelaria, rodoviários, cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, guardas e auxiliares gerais.

#### Hotelaria

*Condições de admissão:*

1 — Na generalidade das profissões consideram-se como habilitações mínimas a escolaridade mínima obrigatória.

2 — Para a categoria profissional de cozinheiro é obrigatória a posse da carteira profissional e do boletim de sanidade.

3 — Têm preferência na admissão:

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

4 — Para a categoria profissional de empregado de refeitório é obrigatória a posse do boletim de sanidade.

#### Rodoviários

1 — Na generalidade das profissões consideram-se como habilitações mínimas a escolaridade mínima obrigatória.

2 — Para a categoria profissional de motorista só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhadores de enfermagem

*Condições de admissão:*

Para a profissão de enfermeiro só podem ser admitidos os trabalhadores diplomados com o curso geral de enfermagem ou outro oficialmente reconhecido.

## CAPÍTULO VIII

### Técnicos licenciados e bacharéis

*Condições específicas:*

Para efeito deste capítulo, considera-se técnico o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções específicas e altamente qualificadas, para as quais seja genericamente exigida formação académica de nível superior.

a) Profissionais de engenharia são todos os licenciados e bacharéis ou equiparados e os diplomados com curso superior de Engenharia, em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e que se ocupam dos estudos e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia.

b) Economistas são todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo das ciências económicas e financeiras: Economia, Finanças, Gestão, Organização e Gestão de Empresas ou Relações Internacionais Políticas e Económicas.

c) Contabilistas são os trabalhadores como tal habilitados pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, institutos comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército.

#### *Condições de ingresso:*

Para além das condições expressas na cláusula anterior, a classificação como técnico depende ainda das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica por habilitação mínima de um curso superior adequado para o exercício da função;
- b) Efectivo desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga.

#### *Categorias profissionais:*

As categorias profissionais dos técnicos são as seguintes:

- a) Técnico de grau IV (licenciado ou bacharel);
- b) Técnico de grau III (licenciado ou bacharel);
- c) Técnico de grau II (licenciado ou bacharel);
- d) Técnico de grau I (licenciado ou bacharel).

#### *Definição de funções:*

1 — As funções correspondentes às diversas categorias profissionais de técnicos são, genericamente, as seguintes, sem prejuízo das diferenças de qualificação e responsabilidade entre licenciados e bacharéis:

- a) Técnico de grau IV — Exerce cargos de responsabilidade relativos a uma ou várias áreas de actuação da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas actividades com completa autonomia técnica e é normalmente directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior em domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- b) Técnico de grau III — O que, podendo supervisionar técnicos de grau inferior, desempenha funções no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos e serviços da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia. Para o desempenho das suas funções pode manter estreitos contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa;
- c) Técnico de grau II — O que individualmente ou em grupo executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, predominantemente ligados à resolução dos problemas específicos. Pode exercer as suas funções com autonomia técnica, mantendo para tal contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa. Pode orientar tarefas de outros trabalhadores não técnicos;

- d) Técnico de grau I — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática da empresa. Desenvolve trabalho técnico, executa estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica. Pode colaborar em grupos de trabalho e ou em projectos específicos da sua especialidade, desenvolvendo os contactos necessários para atingir os objectivos que lhe forem definidos. Não tendo funções de chefia, executa o seu trabalho sob orientação e controle.

2 — Estabelece-se o princípio da intercomunicabilidade entre a linha hierárquica e a linha técnica. Os trabalhadores técnicos poderão ser designados interinamente pelo conselho de administração em funções de direcção ou chefia pelo período máximo de 18 meses, findo o qual serão em definitivo designados ou regressarão à linha de onde eram originários.

3 — São reclassificáveis como técnicos, sem prejuízo da remuneração, os licenciados e bacharéis ou equiparados classificados em categorias de direcção e chefias.

#### *Integração dos trabalhadores:*

1 — Os trabalhadores técnicos serão integrados nas categorias profissionais de técnicos de grau I, II, III e IV, segundo as funções que predominantemente desempenham.

2 — A empresa não poderá atribuir a qualquer trabalhador as funções previstas na cláusula anterior com carácter de regularidade sem que o reclassifique como técnico.

#### *Disposições transitórias:*

1 — Os trabalhadores que à data da publicação deste AE, tendo em conta o n.º 1 da cláusula anterior, reúnam as condições para serem reclassificados como técnicos, independentemente do disposto na alínea c) «Condições de ingresso», serão reclassificados nos termos dos números seguintes.

2 — A classificação será efectuada no prazo máximo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor do presente AE.

#### *Níveis e categorias:*

Os níveis correspondentes às categorias são os seguintes:

##### *a) Técnicos licenciados:*

Grau IV — Nível 3;  
Grau III — Nível 4/5;  
Grau II — Nível 6/7;  
Grau I — Nível 8;

##### *b) Técnicos bacharéis:*

Grau IV — Nível 4;  
Grau III — Nível 6/7;  
Grau II — Nível 8/9;  
Grau I — Nível 10.

#### *Acessos:*

1 — O trabalhador técnico de grau I ascenderá à categoria seguinte após 1 ano de permanência na empresa.

2 — Os técnicos (licenciados e bacharéis) em cujo grau se prevê mais do que um nível de remuneração passarão ao segundo nível após 1 ano e avaliação de desempenho positiva.

## CAPÍTULO IX

### Regime geral de promoção e acessos

1 — O acesso à categoria ou classe superior far-se-á da seguinte forma:

#### A) Categorias de 3 e 4 classes:

Analista de contrastaria; analista de papel, tintas e ligas tipográficas; apartador de tipo; caixeiro de armazém; caixeiro de balcão; canalizador; carpinteiro-marceneiro; compositor manual; conferente de valores; controlador de produção; costureira; desenhador de arte finalista; desenhador maquetista gráfico; desenhador de projectos; electricista; empregado de biblioteca; encadernador; escriturário; fogueiro; fotógrafo; fotogravador; fundidor monotipista; fundidor de tipo; galvanoplasta; gravador numismático; gravador químico; gravador de talhe-doce; impressor de *offset*; impressor de *offset* seco; impressor de prelo; impressor de talhe-doce; impressor tipográfico; marcador de contrastaria; mecânico auto; moedeiro; montador (foto); montador de talhe-doce; operador de guilhotina; operador de máquinas; operador de torno geométrico; patinador; pedreiro; pintor; programador analista; recebedor-verificador; retocador; revisor gráfico; serralheiro mecânico; técnico profissional (BAD); temperador-estampador; torneiro mecânico; transportador (*offset*); transportador de fotogravura.

1 — Os trabalhadores serão promovidos automaticamente de ajudantes a estagiários.

2 — De estagiários a oficiais e para as categorias superiores, o regime será o seguinte:

- a) Decorrido que seja o prazo referido no regime geral de acessos para cada uma das categorias profissionais mencionadas em A) sem que o trabalhador seja promovido, a empresa deverá comunicar-lhe, por escrito, as razões que impliquem a sua não promoção;
- b) Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas nos termos da alínea anterior, poderá requerer um exame técnico-profissional de promoção à classe seguinte;
- c) O exame a que se refere a alínea anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores para cuja classe seria promovido e será prestado perante um júri composto por 1 representante do sindicato e 1 da empresa e 1 terceiro elemento escolhido de comum acordo pelos outros 2;

d) Na impossibilidade de acordo na nomeação de 1 terceiro elemento do júri, os outros 2 representantes recorrerão ao Ministério do Trabalho, que lhes indicará o seu representante;

e) Por virtude do disposto nos números anteriores, nenhum trabalhador poderá ser promovido mais do que uma categoria ou classe;

f) Se o exame referido resultar negativo para o trabalhador, este poderá, passado 1 ano, e caso não tenha sido promovido, requerer nova prova, com as mesmas entidades.

#### B) Categorias derivadas de outras profissões:

Afinador de máquinas de compor; apartador de tipo principal; caixeiro principal; compositor mecânico; cozinheiro principal; encadernador-dourador; enfermeiro principal; escriturário principal; fotocompositor; impressor de formulário em contínuo; leitor-marcador; moedeiro-controlador; preparador-controlador; preparador-controlador de qualidade; preparador de trabalho; programador-controlador; programador de produção; teclista monotipista; técnico de manutenção de fotocomposição.

O acesso nestas categorias far-se-á caso exista vaga e por concurso.

#### C) Categorias com 2 classes:

Auxiliar de laboratório de contrastaria; caixa; caixa de balcão; cozinheiro; destilador; enfermeiro; estereotipador; ferramenteiro; fundidor de material branco; operador de computador; operador manual; operador de pantógrafo; operador de registo de dados; orçamentista; polidor-rectificador; preparador de cilindros; promotor de vendas; verificador de moeda.

O acesso nestas categorias far-se-á automaticamente.

#### D) Categoria única:

Ajudante de coordenador de refeitório; ajudante de motorista; ajudante técnico de farmácia; arrumador de armazém; assistente social; caixeiro de farmácia; cobrador; coordenador; coordenador de refeitório; despenseiro; embalador; empregado de limpeza; empregado de refeitório; encarregado de limpeza; fabricante de rolos; fiel de armazém; fotógrafo cromista; fundidor de metal; impositor; mecânico de numeradores; montador de gravuras; motorista; motorista-coordenador; perfurador-verificador; reproduutor de documentos; retocador cromista; secretário de administração; secretário de conselho; técnico publicitário; técnico superior (BAD); tesoureiro.

É necessária a existência de vagas e grau de qualificação para as tarefas de cada uma das categorias profissionais.



II — Salvo o regime estabelecido no n.º 1 deste capítulo, são os seguintes os tempos de permanência em cada categoria profissional:

Funções	Categorias	Permanência
Afinador de máquinas de compor	Estagiário	2 anos.
	Oficial	—
Ajudante-coordenador de refeitório	Única	—
Ajudante de motorista	Única	—
Ajudante técnico de farmácia	Única	—
Analista de contrastaria	Estagiário	2 anos.
	De 2.ª classe	3 anos.
	De 1.ª classe	—
Analista de papel, tintas e ligas tipográficas	Estagiário	2 anos.
	De 2.ª classe	3 anos.
	De 1.ª classe	—
Apartador de tipos	Estagiário	2 anos.
	Oficial de 2.ª	2 anos.
	Oficial de 1.ª	—
Apartador de tipos principal	Única	—
Arrumador de armazém	Única	—
Assistente social	Única	—
Auxiliar geral	Com menos de 1 ano	—
	Com mais de 1 ano	—
Auxiliar de laboratório de contrastaria	Estagiário	2 anos.
	De 1.ª classe	—
Caixa	Oficial de 2.ª	2 anos.
	Oficial de 1.ª	—
Caixa de balcão	Oficial de 2.ª	2 anos.
	Oficial de 1.ª	—
Caixeiro de armazém	Ajudante	2 anos.
	Caixeiro de 3.ª	3 anos.
	Caixeiro de 2.ª	2 anos.
	Caixeiro de 1.ª	—
Caixeiro de balcão	Ajudante	2 anos.
	Caixeiro de 3.ª	3 anos.
	Caixeiro de 2.ª	2 anos.
	Caixeiro de 1.ª	—
Caixeiro de farmácia	Única	—
Caixeiro principal	Única	—
Canalizador	Ajudante	2 anos.
	Pré-oficial	2 anos.
	Oficial	—
Carpinteiro-marceneiro	Ajudante	2 anos.
	Pré-oficial	3 anos.
	Oficial de 2.ª	2 anos.
	Oficial de 1.ª	—
Chefe de divisão	Única	—

Funções	Categorias	Permanência
Chefe de secção .....	III .....	—
	II .....	—
	I .....	—
Chefe de serviços .....	Única .....	—
Cobrador .....	Única .....	—
Compositor manual .....	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Compositor mecânico (linotipista) .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Conferentes de valores .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Conferente de valores coordenador .....	Única .....	—
Contínuo .....	Com menos de 1 ano .....	—
	Com mais de 1 ano .....	—
Controlador de produção .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2.ª .....	3 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Coordenador .....	Única .....	—
Coordenador de refeitório .....	Única .....	—
Costureira .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Cozinheiro .....	Ajudante .....	4 anos.
	Oficial .....	—
Cozinheiro principal .....	Única .....	—
Dactilógrafo .....	Com menos de 2 anos .....	—
	Com mais de 2 anos .....	—
Desenhador arte finalista gráfico .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Desenhador maquetista gráfico .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Desenhador de projectos .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Dispenseiro .....	Única .....	—
Destilador .....	Ajudante .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Director .....	Única .....	—
Director-adjunto .....	Única .....	—
Director técnico de farmácia .....	Única .....	—

Funções	Categorias	Permanência
Electricista .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Embalador .....	Única .....	—
Empregado de biblioteca .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Empregado de limpeza .....	Única .....	—
Empregado de refeitório .....	Única .....	—
Encarregado de limpeza .....	Única .....	—
Encadernador .....	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Encadernador-dourador .....	Única .....	—
Enfermeiro .....	De 2. <sup>a</sup> classe .....	2 anos.
	De 1. <sup>a</sup> classe .....	—
Enfermeiro principal .....	Única .....	—
Escriturário .....	Estagiário .....	2 anos.
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	3 anos.
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	3 anos.
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	—
Escriturário principal .....	Única .....	—
Estereotipador .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Fabricante de rolos .....	Única .....	—
Ferramenteiro .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Fiel de armazém .....	Única .....	—
Fogoeiro .....	Ajudante .....	Cf. decreto-lei
	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	
Fotocompositor .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Fotógrafo .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Fotógrafo cromista .....	Única .....	—
Fotogravador .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Fundidor de material branco .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—

Funções	Categorias	Permanência
Fundidor de metal .....	Única .....	—
Fundidor monotipista .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	3 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Fundidor de tipos .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	3 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Galvanoplasta .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Galvanoplasta-coordenador .....	Única .....	—
Gravador numismático .....	Estagiário .....	4 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	4 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Gravador químico .....	Ajudante .....	3 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Gravador de talhe-doce .....	Estagiário .....	4 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	4 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Guarda vigilante .....	Com menos de 1 ano .....	—
	Com mais de 1 ano .....	—
Impositor .....	Única .....	—
Impressor de formulários em contínuo .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Impressor de <i>offset</i> seco .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Impressor <i>offset</i> seco .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Impressor de prelo .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Impressor de talhe-doce .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Impressor tipográfico .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Leitor-marcador .....	Estagiário .....	6 meses.
	Oficial .....	—
Marcador de contrastaria .....	Estagiário .....	1 ano.
	De 2. <sup>a</sup> classe .....	4 anos.
	De 1. <sup>a</sup> classe .....	—

Funções	Categorias	Permanência
Mecânico auto .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Mecânico de numeradores .....	Unica .....	—
Moedeiro .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Moedeiro-coordenador .....	Unica .....	—
Montador (foto) .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Montador de gravuras .....	Unica .....	—
Montador de talhe-doce .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Motorista .....	Unica .....	—
Motorista-coordenador .....	Unica .....	—
Operador de computador .....	De 2. <sup>a</sup> classe .....	4 anos.
	De 1. <sup>a</sup> classe .....	—
Operador de guilhotina .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Operador manual .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Operador de máquinas (de encadernação e acabamento) .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Operador de pantógrafo .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Operador de registo de dados .....	De 2. <sup>a</sup> classe .....	3 anos.
	De 1. <sup>a</sup> classe .....	—
Operador de torno geométrico .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Orçamentista .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Patinador .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	3 anos.
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	2 anos.
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—
Patinador-coordenador .....	Unica .....	—
Pedreiro .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	2 anos.
	Oficial .....	—

Funções	Categorias	Permanência
Perfurador-verificador .....	Única .....	—
Pintor .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Polidor-rectificador .....	Ajudante .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Porteiro .....	Com menos de 1 ano .....	—
	Com mais de 1 ano .....	—
Preparador de cilindros .....	Ajudante .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Preparador-controlador .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Preparador controlador de qualidade .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Preparador de trabalho .....	Estagiário .....	1 ano.
	Oficial .....	—
Programador analista .....	Estagiário .....	1 ano.
	Oficial de 3.ª .....	3 anos.
	Oficial de 2.ª .....	4 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Programador-controlador .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Programador de produção .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Promotor de vendas .....	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Recebedor-verificador .....	Estagiário .....	2 anos.
	De 2.ª classe .....	2 anos.
	De 1.ª classe .....	—
Reprodutor de documentos .....	Única .....	—
Retocador .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Retocador cromista .....	Única .....	—
Revisor gráfico .....	Estagiário .....	1 ano.
	Oficial .....	3 anos.
	Principal .....	—
Secretário de administração .....	Única .....	—
Secretário do conselho de administração .....	Única .....	—
Serralheiro mecânico .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	3 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Subchefe de secção .....	II .....	—
	I .....	—

Funções	Categorias	Permanência
Teclista monotipista .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Técnico de manutenção de fotocomposição .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Técnico profissional (BAD) .....	III .....	4 anos.
	II .....	3 anos.
	I .....	—
Técnico publicitário .....	Unica .....	—
Técnico superior (BAD) .....	Unica .....	—
Telefonista .....	Menos de 16 postos .....	—
	Mais de 16 postos .....	—
Temperador-estampador .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	3 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Temperador-estampador-coordenador .....	Unica .....	—
Tesoureiro .....	Unica .....	—
Torneiro mecânico .....	Ajudante .....	2 anos.
	Pré-oficial .....	3 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Transportador ( <i>offset</i> ) .....	Estagiário .....	2 anos.
	Oficial de 2.ª .....	3 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Transportador de fotogravura .....	Ajudante .....	2 anos.
	Estagiário .....	3 anos.
	Oficial de 2.ª .....	2 anos.
	Oficial de 1.ª .....	—
Verificador de moedas .....	Ajudante .....	2 anos.
	Oficial .....	—
Vigilante graduado .....	Unica .....	—

**ANEXO III**  
**Enquadramento profissional**

Nível 1:

Director.

Nível 2:

Chefe de serviços.  
Director-adjunto.  
Secretário do conselho de administração.

Nível 3:

Chefe de divisão.  
Técnico licenciado de grau IV.

Nível 4:

Técnico bacharel de grau IV.  
Técnico licenciado de grau III-A.

Nível 5:

Chefe de secção de grau I.  
Técnico licenciado de grau III-B.

Nível 6:

Assistente social.  
Chefe de secção de grau II.  
Director técnico de farmácia.  
Programador analista de 1.ª  
Técnico bacharel de grau III-A.  
Técnico licenciado de grau II-A.

Nível 7:

Técnico bacharel de grau III-B.  
Técnico licenciado de grau II-B.

Nível 8:

Analista de contrastaria de 1.ª  
Chefe de secção de grau III.

Programador analista de 2.<sup>a</sup>  
Secretário de administração.  
Subchefe de secção de grau I.  
Técnico bacharel de grau II-A.  
Técnico licenciado de grau I.  
Técnico publicitário.

Nível 9:

Analista de papel, tintas e ligas tipográficas de 1.<sup>a</sup>  
Técnico bacharel de grau II-B.  
Tesoureiro.

Nível 10:

Analista de contrastaria de 2.<sup>a</sup>  
Subchefe de secção de grau II.  
Técnico bacharel de grau I.  
Técnico de manutenção de fotocomposição.

Nível 11:

Afinador de máquinas de compor.  
Analista de papel, tintas e ligas tipográficas de 2.<sup>a</sup>  
Gravador numismático de 1.<sup>a</sup>  
Gravador de talhe-doce de 1.<sup>a</sup>  
Leitor-marcador.  
Marcador de contrastaria de 1.<sup>a</sup>  
Motorista-coordenador.  
Preparador-controlador de qualidade.  
Programador analista de 3.<sup>a</sup>  
Técnico profissional (BAD I).

Nível 12:

Desenhador maquetista gráfico de 1.<sup>a</sup>  
Desenhador de projectos de 1.<sup>a</sup>  
Enfermeiro principal.  
Estagiário de afinador de máquinas de compor.  
Estagiário de leitor-marcador.  
Estagiário de preparador-controlador de qualidade.  
Estagiário de programador analista.  
Estagiário de técnico de manutenção de fotocomposição.  
Impressor de *offset* (mais de 2 cores).  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
Orçamentista.  
Preparador-controlador.  
Programador-controlador.  
Revisor gráfico principal.  
Técnico profissional (BAD II).

Nível 13:

Caixeiro principal.  
Compositor mecânico (linotipista).  
Conferente de valores coordenador.  
Coordenador de refeitório.  
Desenhador de arte finalista gráfico de 1.<sup>a</sup>  
Desenhador maquetista gráfico de 2.<sup>a</sup>  
Desenhador de projectos de 2.<sup>a</sup>  
Electricista de 1.<sup>a</sup>  
Encadernador-dourador.  
Enfermeiro de 1.<sup>a</sup>  
Escriturário principal.  
Estagiário de analista de contrastaria.  
Estagiário de analista de papel, tintas e ligas tipográficas.

Estagiário de preparador-controlador.  
Estagiário de programador-controlador.  
Fotocompositor.  
Fotógrafo cromista.  
Galvanoplasta-coordenador.  
Gravador numismático de 2.<sup>a</sup>  
Gravador químico de 1.<sup>a</sup>  
Gravador de talhe-doce de 2.<sup>a</sup>  
Impressor de formulários em contínuo.  
Impressor de *offset* de 1.<sup>a</sup>  
Impressor de *offset* a seco de 1.<sup>a</sup>  
Impressor de talhe-doce de 1.<sup>a</sup>  
Marcador de contrastaria de 2.<sup>a</sup>  
Moedeiro coordenador.  
Montador de foto de 1.<sup>a</sup>  
Operador de computador de 2.<sup>a</sup>  
Operador de registo de dados de 1.<sup>a</sup>  
Patinador-coordenador.  
Preparador de trabalho.  
Programador de produção.  
Promotor de vendas de 1.<sup>a</sup>  
Retocador cromista.  
Revisor gráfico.  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Teclista monotipista.  
Técnico profissional (BAD III).  
Temperador-estampador-coordenador.  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Nível 14:

Ajudante técnico de farmácia.  
Apartador de tipos principal.  
Caixa de 1.<sup>a</sup>  
Caixa de balcão de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de balcão de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro-marceneiro de 1.<sup>a</sup>  
Compositor manual de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de produção de 1.<sup>a</sup>  
Cozinheiro principal.  
Desenhador de arte finalista gráfico de 2.<sup>a</sup>  
Electricista de 2.<sup>a</sup>  
Encadernador de 1.<sup>a</sup>  
Enfermeiro de 2.<sup>a</sup>  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Estagiário de compositor mecânico (linotipista).  
Estagiário de fotocompositor.  
Estagiário de impressor de formulários em contínuo.  
Estagiário de orçamentista.  
Estagiário de preparador de trabalho.  
Estagiário de programador de produção.  
Estagiário de revisor gráfico.  
Estagiário de teclista monotipista.  
Fiel de armazém.  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
Fotógrafo de 1.<sup>a</sup>  
Fotogravador de 1.<sup>a</sup>  
Fundidor monotipista de 1.<sup>a</sup>  
Fundidor de tipo de 1.<sup>a</sup>  
Galvanoplasta de 1.<sup>a</sup>  
Impressor de *offset* de 2.<sup>a</sup>  
Impressor de *offset* a seco de 2.<sup>a</sup>  
Impressor de talhe-doce de 2.<sup>a</sup>  
Impressor tipográfico de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico auto de 1.<sup>a</sup>



Mecânico de numeradores.  
Moedeiro de 1.<sup>a</sup>  
Montador de talhe-doce de 1.<sup>a</sup>  
Operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup>  
Operador de torno geométrico de 1.<sup>a</sup>  
Patinador de 1.<sup>a</sup>  
Promotor de vendas de 2.<sup>a</sup>  
Retocador de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Temperador-estampador de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Transportador (*offset*) de 1.<sup>a</sup>  
Transportador de fotogravura de 1.<sup>a</sup>

Nível 15:

Apartador de tipos de 1.<sup>a</sup>  
Caixa de 2.<sup>a</sup>  
Caixa de balcão de 2.<sup>a</sup>  
Caixeiro de armazém de 2.<sup>a</sup>  
Caixeiro de balcão de 2.<sup>a</sup>  
Canalizador.  
Carpinteiro-marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
Compositor manual de 2.<sup>a</sup>  
Conferente de valores de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de produção de 2.<sup>a</sup>  
Costureira de 1.<sup>a</sup>  
Cozinheiro.  
Encadernador de 2.<sup>a</sup>  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Estagiário de desenhador maquetista gráfico.  
Estagiário de desenhador de projectos.  
Estagiário de gravador numismático.  
Estagiário de gravador de talhe-doce.  
Estagiário de marcador de contrastaria.  
Estereotipador.  
Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
Fotógrafo de 2.<sup>a</sup>  
Fotogravador de 2.<sup>a</sup>  
Fundidor monotipista de 2.<sup>a</sup>  
Fundidor de tipo de 2.<sup>a</sup>  
Galvanoplasta de 2.<sup>a</sup>  
Gravador químico de 2.<sup>a</sup>  
Impressor de prelo.  
Impressor tipográfico de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico auto de 2.<sup>a</sup>  
Moedeiro de 2.<sup>a</sup>  
Montador (foto) de 2.<sup>a</sup>  
Montador de talhe-doce de 2.<sup>a</sup>  
Motorista.  
Operador de guilhotina de 1.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas (de encadernação e acabamentos) de 1.<sup>a</sup>  
Operador de pantógrafo.  
Operador de torno geométrico de 2.<sup>a</sup>  
Patinador de 2.<sup>a</sup>  
Pedreiro.  
Perfurador-verificador.  
Pintor.  
Recebedor-verificador de 1.<sup>a</sup>  
Retocador de 2.<sup>a</sup>  
Temperador-estampador de 2.<sup>a</sup>  
Transportador (*offset*) de 2.<sup>a</sup>  
Transportador de fotogravura de 2.<sup>a</sup>  
Vigilante graduado.

Nível 16:

Ajudante de coordenador de refeitório.  
Apartador de tipos de 2.<sup>a</sup>  
Arrumador de armazém.  
Caixeiro de armazém de 3.<sup>a</sup>  
Caixeiro de balcão de 3.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Conferente de valores de 2.<sup>a</sup>  
Costureira de 2.<sup>a</sup>  
Destilador.  
Empregado de biblioteca de 1.<sup>a</sup>  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Estagiário de desenhador de arte finalista gráfico.  
Estagiário de gravador químico.  
Estagiário de impressor de *offset*.  
Estagiário de impressor de *offset* a seco.  
Estagiário de impressor de prelo.  
Estagiário de impressor de talhe-doce.  
Fabricante de rolos.  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
Fundidor de material branco.  
Impositor.  
Montador de gravuras.  
Operador de guilhotina de 2.<sup>a</sup>  
Operador manual.  
Operador de máquinas (de encadernação e acabamento) de 2.<sup>a</sup>  
Polidor-rectificador.  
Pré-oficial de electricista.  
Pré-oficial de serralheiro mecânico.  
Pré-oficial de torneiro mecânico.  
Preparador de cilindros.  
Recebedor-verificador de 2.<sup>a</sup>  
Verificador de moedas.

Nível 17:

Ajudante de cozinheiro (3.º e 4.º ano).  
Auxiliar de laboratório de contrastaria de 1.<sup>a</sup>  
Caixeiro de farmácia.  
Empregado de biblioteca de 2.<sup>a</sup>  
Estagiário de compositor manual.  
Estagiário de controlador de produção.  
Estagiário de encadernador.  
Estagiário de escriturário.  
Estagiário de estereotipador.  
Estagiário de fotógrafo.  
Estagiário de fotogravador.  
Estagiário de fundidor monotipista.  
Estagiário de fundidor de tipo.  
Estagiário de galvanoplasta.  
Estagiário de impressor tipográfico.  
Estagiário de montador (foto).  
Estagiário de montador de talhe-doce.  
Estagiário de operador de pantógrafo.  
Estagiário de operador de torno geométrico.  
Estagiário de retocador.  
Estagiário de transportador (*offset*).  
Estagiário de transportador de fotogravura.  
Pré-oficial de canalizador.  
Pré-oficial de carpinteiro-marceneiro.  
Pré-oficial de mecânico auto.  
Pré-oficial de moedeiro.  
Pré-oficial de patinador.  
Pré-oficial de pedreiro.

Pré-oficial de pintor.  
Pré-oficial de temperador-estampador.

Nível 18:

Ajudante de caixeiro de armazém.  
Ajudante de caixeiro de balcão.  
Ajudante de canalizador.  
Ajudante de carpinteiro-marceneiro.  
Ajudante de cozinheiro (1.º e 2.º ano).  
Ajudante de destilador.  
Ajudante de electricista.  
Ajudante de fogueiro.  
Ajudante de fotógrafo.  
Ajudante de fotogrador.  
Ajudante de galvanoplasta.  
Ajudante de gravador químico.  
Ajudante de impressor de *offset*.  
Ajudante de impressor de *offset* a seco.  
Ajudante de impressor de prelo.  
Ajudante de impressor de talhe-doce.  
Ajudante de impressor tipográfico.  
Ajudante de mecânico auto.  
Ajudante de moedeiro.  
Ajudante de montador (foto).  
Ajudante de montador de talhe-doce.  
Ajudante de operador de torno geométrico.  
Ajudante de patinador.  
Ajudante de pedreiro.  
Ajudante de pintor.  
Ajudante de polidor-rectificador.  
Ajudante de preparador de cilindros.  
Ajudante de retocador.  
Ajudante de serralheiro mecânico.  
Ajudante de temperador-estampador.  
Ajudante de torneiro mecânico.  
Ajudante de transportador de fotogravura.  
Ajudante de verificador de moeda.  
Dactilógrafo (mais de 2 anos).  
Dispenseiro.  
Embalador.  
Estagiário de apartador de tipos.  
Estagiário de auxiliar de laboratório de contrastaria.  
Estagiário de conferente de valores.  
Estagiário de costureira.  
Estagiário de empregado de biblioteca.  
Estagiário de fundidor de material branco.  
Estagiário de operador de guilhotina.  
Estagiário de operador manual.  
Estagiário de operador de máquinas (encadernação e acabamentos).  
Estagiário de recebedor-verificador.  
Ferramenteiro de 2.ª  
Fundidor de metal.  
Guarda vigilante (mais de 1 ano).  
Telefonista (mais 16 postos).

Nível 19:

Ajudante de motorista.  
Auxiliar geral (mais de 1 ano).  
Contínuo (mais de 1 ano).  
Dactilógrafo (menos de 2 anos).  
Guarda vigilante (menos de 1 ano).  
Porteiro (mais de 1 ano).  
Reprodutor de documentos.  
Telefonista (menos 16 postos).

Nível 20:

Auxiliar geral (menos de 1 ano).  
Contínuo (menos de 1 ano).  
Encarregado de limpeza.  
Empregado de refeitório.  
Porteiro (menos de 1 ano).

Nível 21:

Empregado de limpeza.

ANEXO IV

Tabela salarial

1	58 200\$00
2	50 000\$00
3	43 500\$00
4	39 700\$00
5	37 200\$00
6	33 200\$00
7	30 300\$00
8	28 800\$00
9	28 300\$00
10	27 500\$00
11	25 700\$00
12	24 700\$00
13	23 500\$00
14	22 600\$00
15	21 600\$00
16	20 700\$00
17	20 100\$00
18	19 000\$00
19	18 400\$00
20	17 200\$00
21	16 200\$00

Lisboa, 7 de Maio de 1982.

Pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P.:

Joaquim Mestre,  
João de Almeida Ricardo,  
Júlio Augusto Dá Mesquita Gonçalves.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Victor Manuel Pereira das Dores.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

José Martinho Aranha.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

Victor Manuel Pereira das Dores.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas:

Victor Manuel Pereira das Dores.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

Victor Manuel Pereira das Dores.

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Civis:

(Assinatura ilegível).

Pelo Sindicato Nacional dos Contabilistas:

Joaquim Luís Rodrigues Antunes.

**Aditamento ao AE  
da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P.**

1 — *Enfermeiro principal*. — É o trabalhador que para além das funções de enfermeiro, coordena, no local de trabalho onde está inserido, as acções de outro enfermeiro.

*Apartador de tipo principal*. — É o trabalhador que, para além de desempenhar as funções de apartador de tipo, coordena, no local de trabalho onde está inserido, as acções de outros trabalhadores apartadores de tipo.

*Nota* — Estas categorias profissionais virão a ser extintas.

2 — A categoria profissional de técnico superior (BAD) deverá ser incluída no nível 5 do anexo III (Enquadramento profissional).

3 — No anexo III (Enquadramento profissional) e para a categoria de moedeiro deverá ler-se:

Nível 18:

Ajudante de moedeiro branqueador.  
Ajudante de moedeiro controlador.  
Ajudante de moedeiro cunhador.  
Ajudante de moedeiro fundidor.  
Ajudante de moedeiro laminador.

Nível 17:

Pré-oficial moedeiro branqueador.  
Pré-oficial moedeiro controlador.  
Pré-oficial moedeiro cunhador.  
Pré-oficial moedeiro fundidor.  
Pré-oficial moedeiro laminador.

Nível 15:

Moedeiro branqueador de 2.<sup>a</sup>  
Moedeiro controlador de 2.<sup>a</sup>  
Moedeiro cunhador de 2.<sup>a</sup>  
Moedeiro fundidor de 2.<sup>a</sup>  
Moedeiro laminador de 2.<sup>a</sup>

Nível 14:

Moedeiro branqueador de 1.<sup>a</sup>  
Moedeiro controlador de 1.<sup>a</sup>  
Moedeiro cunhador de 1.<sup>a</sup>  
Moedeiro fundidor de 1.<sup>a</sup>  
Moedeiro laminador de 1.<sup>a</sup>

*Nota* — Na p. 114 e para a categoria de moedeiro deve ler-se:

Moedeiro branqueador.  
Moedeiro controlador.  
Moedeiro cunhador.  
Moedeiro fundidor.  
Moedeiro laminador.

4 — *Vigilante graduado*. — É o trabalhador que exercendo as funções de vigilante, coordena as acções dos restantes trabalhadores com essa categoria.

5 — *Director técnico de farmácia*. — Compete ao director técnico:

- Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;
- Prestar aos trabalhadores informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que no âmbito das suas funções o julgar útil ou conveniente;
- Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;
- Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;
- Prestar quando solicitado a sua colaboração às entidades oficiais.

6 — A categoria profissional de chefe de subsecção deverá ser incluída no nível 10 do anexo III (Enquadramento profissional).

*Chefe de subsecção*. — É o trabalhador que sob a orientação do seu superior hierárquico dirige, controla e coordena um grupo de profissionais na execução de tarefas próprias do sector que chefia.

7 — No nível 17 do anexo III onde se lê «Auxiliar de laboratório de contrastaria de 1.<sup>a</sup>» leia-se «Auxiliar de laboratório de contrastaria». Na p. 106 retirar, para a mesma categoria, «de 1.<sup>a</sup> classe».

O Conselho de Administração:

Joaquim Mestre  
José de Almeida Ricardo  
Júlio Augusto Dá Mesquita Gonçalves.

Pela Comissão Negociadora Sindical:

Victor Manuel Pereira das Dores.

Depositado em 2 de Agosto de 1982 a fl. n.º 22 do livro n.º 3, com o n.º 240/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. de Construção, Madeiras e Mármore e outros**

(Área e âmbito)

Cláusula 1.<sup>a</sup>

O presente CCT regulamenta as relações de trabalho entre os industriais representados pela ASSI-

MAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, na área de Portugal continental.

*Bol. Trab. Emp.*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, 14/8/82

1816

PNT 2 PNT B. 22/8/78 } 017: - 2º 22, 15/6/80 ✓  
OET B. 8/2/79 } - 2º 30, 15/8/81

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1 — O presente CCT entra em vigor na data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido, nos termos da lei, por um período mínimo de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela de remunerações mínimas poderá, porém, ser revista anualmente.

3 — A tabela de remunerações mínimas, cláusula de expressão pecuniária e enquadramentos produzirão efeitos a 1 de Agosto de 1982.

4 — As diferenças decorrentes da retroactividade consagrada no número anterior poderão ser pagas no prazo de 3 meses, contados a partir da data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que o presente CCT for publicado.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Subsidio de almoço)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsidio de almoço no valor de 105\$.

2 — Não terão direito ao subsidio de almoço correspondente a um período de uma semana os trabalhadores que, no decurso daquela, hajam faltado injustificadamente.

3 — O valor do subsidio referido no n.º 1 não será considerado para o cálculo dos subsidios de férias e de Natal.

4 — As disposições constantes desta cláusula não são aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores a 105\$.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho, deslocações e transferências de local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços ou para o qual foi transferido.

2 — a) O trabalho prestado em local situado para além de um raio de 5 km do limite da localidade onde habitualmente o trabalhador presta serviço considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-lhe direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e regresso, as quais deverão ser efectuadas nas horas normais de serviço, e ainda ao subsidio de alimentação no valor de 155\$, fora do local habitual de prestação de trabalho.

b) Sempre que as viagens de ida e regresso, por interesse da entidade patronal e com consentimento do trabalhador, sejam efectuadas fora das horas

normais de trabalho o trabalhador tem direito a receber o tempo nelas despendido como trabalho extraordinário.

3 — Sempre que haja deslocação de 5 km do limite da localidade onde habitualmente o trabalhador presta serviço, tem este direito ao pagamento das despesas com as viagens de serviço que eventualmente tenha despendido.

4 — Sempre que o trabalhador seja acidentalmente deslocado para prestar serviço fora do local habitual de trabalho, sem regresso diário ao local onde habitualmente pernotta, tem direito:

- a) A ajudas de custo à razão de 315\$ por dia;
- b) Ao pagamento das viagens de ida e regresso, que deverão ser feitas nas horas normais de trabalho, aplicando-se, quando o não sejam, a alínea b) do n.º 2 antecedente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a uma diuturnidade no valor de 750\$ por cada 3 anos de permanência na mesma categoria profissional ou profissão sem acesso obrigatório e na mesma empresa, até ao limite de 4 diuturnidades.

2 — Perdem, no entanto, direito às diuturnidades vencidas os trabalhadores que, estando nas condições previstas no número anterior, sejam, contudo, promovidos, desde que a remuneração correspondente à categoria a que foram promovidos não seja inferior à soma das suas remunerações base efectivas anteriores, acrescidas das diuturnidades referidas.

3 — A primeira diuturnidade vencer-se-á, para todos os trabalhadores que se encontrem na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula, no dia 1 de Abril de 1983.

4 — Para efeitos da presente cláusula, entende-se que as licenças sem retribuição suspendem o prazo para aquisição do direito às diuturnidades.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Disposições finais)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCTV celebrado entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granito e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1980, salvo nas matérias previstas naquela convenção, mas não contempladas no presente CCTV.

2 — É igualmente revogada a tabela de remunerações mínimas outorgada entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granito e Ramos Afins e a Federação Nacional dos

Sindicatos da Construção Civil e Madeiras e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1981.

3 — O presente CCT é globalmente mais favorável e como tal prevalecerá sobre quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às empresas e trabalhadores por eles abrangidos.

O presente CCT foi celebrado em 27 de Julho de 1982.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### M) Enfermeiros

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

#### ANEXO II

##### Condições específicas

###### B) Cobradores

II — *Abono para falhas:*

1 — Os trabalhadores com funções de recebimento ou pagamento têm direito a um abono mensal para falhas de 750\$.

2 — O abono referido no número anterior fará parte integrante da retribuição desde que o trabalhador esteja classificado em profissão a que corresponda as funções de recebimento e ou pagamento.

###### E) Escritórios e serviços

V — *Abono para falhas:*

1 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 750\$.

2 — Aos trabalhadores que substituam os titulares das categorias mencionadas anteriormente, por impedimento destes, será atribuído o abono para falhas enquanto durar a substituição.

###### H) Rodoviários

IV — *Refeições:*

1 — A empresa pagará ao trabalhador, mediante factura, todas as refeições que este tenha de tomar fora do local de trabalho para onde foi contratado.

2 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço, no valor de 45\$, quando iniciar o serviço até às 7 horas, inclusive.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito a uma ceia, no valor de 125\$, quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

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

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Enfermeiro (Enf.) — Grupo III.  
Desenhador com mais de seis anos (TD) — Grupo III.  
Polidor-torneiro de 1.ª (Com.) — Grupo IV.  
Caixeiro de 2.ª (Mar.) — Grupo V.  
Polidor-torneiro de 2.ª (Mar.) — Grupo VI.  
Caixeiro de 3.ª (Com.) — Grupo VII.  
Acabador de 1.ª (Mar.) — Grupo IX.  
Acabador de 2.ª (Mar.) — Grupo XI.

#### ANEXO IV

##### Tabela de remunerações mínimas

Grupo I-A .....	24 500\$00
Grupo I .....	22 500\$00
Grupo II .....	20 700\$00
Grupo III .....	19 800\$00
Grupo IV .....	19 000\$00
Grupo V .....	18 500\$00
Grupo VI .....	18 000\$00
Grupo VII .....	17 350\$00
Grupo VIII .....	16 250\$00
Grupo IX .....	16 000\$00
Grupo X .....	15 100\$00
Grupo XI .....	14 700\$00
Grupo XII .....	14 200\$00
Grupo XIII .....	10 100\$00
Grupo XIV .....	7 300\$00

Pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Mármore e Pedreiras do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos de Setúbal;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos de Chaves;  
Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeira do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeira do Distrito de Viana do Castelo;

José Dinis.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;  
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

*Mário Henriques Martins.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

*José Dinis.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Metalúrgicos de Braga;  
Sindicato Nacional dos Operários Metalúrgicos do Distrito de Bragança;  
Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Portalegre;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Metalúrgicos de Viseu;

*José Dinis.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;

*José Dinis.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*António da Trindade dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

*Fernando Filipe Bandeira Allen.*

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

*Jorge Manuel de J. Baldino.*

Depositado em 2 de Agosto de 1982, a fl. 22 do livro n.º 3, com o n.º 241/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (*Fesintes e U.C. Viseu*)

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### (Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada por AE ou Acordo de Empresa aplica-se em Portugal, e abrange por um lado a Rodoviária Nacional, E. P., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### (Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto a tabela salarial e outras cláusulas com expressão pecuniária cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas da entrada em vigor.

3 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A tabela salarial e as cláusulas n.ºs 43, 44, 46, 53, 54, 55 produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1982.

#### Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 ou 20 meses da data do início do respectivo período de vigência, consoante se trate de denúncia das tabelas salariais e outras cláusulas de expressão pecuniária ou do restante clausulado.

3 — A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada por escrito até 30 dias após apresentação desta última, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

a) Ser maior e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Praticante de bilheteiro .....	16	—
Praticante de despachante .....	16	—
Ajudante de lubrificador .....	17	—
Aprendiz metalúrgico .....	14	—
Aprendiz electricista .....	14	—
Aprendiz (construção civil) .....	16	—
Paquete .....	14	—
Telefonista .....	15	—
Estagiário .....	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário .....	—	Idem.

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Secretária de direcção .....	—	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador .....	21	—
Empregado de serviços externos .....	21	—
Praticante de caixeiro e de profissionais de armazém .....	14	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serv. de cantinas, refectórios e similares) .....	16	—
Porteiro .....	21	—
Guarda .....	21	—

b) Possuir carteira profissional quanto tal seja obrigatório;  
c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico a expensas da empresa.

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;  
b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial nas categorias de motoristas de pesados e cobrador-bilheteiro, salvo com o acordo do respectivo sindicato.

4 — É igualmente vedado à empresa subcontratar mão-de-obra directa.

#### Cláusula 5.ª

(Preenchimento de vagas)

1 — O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e disso possam fazer prova, poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4.ª, mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objecto de reconversão profissional.

#### Cláusula 6.ª

(Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto quanto às admissões para as categorias profissionais do grupo I e II da tabela salarial em que este será de 2 meses.

2 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do início do período experimental.

3 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para a outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito e individualmente melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 7.ª

##### (Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo 1.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por proposta fundamentada de qualquer das partes outorgantes, mediante apresentação à comissão paritária prevista nesta convenção, que decidirá.

3 — Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

#### Cláusula 8.ª

##### (Mapas de pessoal e de quotização)

1 — Constituem o quadro da empresa, para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho, nos termos da lei, um mapa de quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

3 — Mapas idênticos serão enviados, na mesma data aos sindicatos outorgantes.

4 — A empresa afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o mapa que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

5 — A empresa enviará, em duplicado e até dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço, em impressos de modelo adoptado pelos sindicatos, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

6 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão não respeitar o modelo referido no número anterior mas conterão os elementos nele exigidos.

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados para a substituição ou a prazo, na situação de doentes ou sinistrados, e os se que encontrem a prestar serviço militar.

#### Cláusula 9.ª

##### (Densidades — Regulamentação do quadro)

1 — Para os grupos profissionais de escriturários, metalúrgicos, electricistas, trabalhadores de construção civil, trabalhadores gráficos, trabalhadores do comércio e armazém, serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento para as categorias de oficial ou equivalente:

	Números de oficiais ou equivalentes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	
2.ª classe .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1 — Se no estabelecimento existir um só oficial ou equivalente, este será classificado na 1.ª classe ou equivalente.

1.2 — Existindo no mesmo estabelecimento mais 10 oficiais ou equivalente, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de 5 escriturários e ou contínuos, cobradores e empregados de serviços externos.

3 — Haverá um encarregado metalúrgico nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais metalúrgicos.

4 — Haverá um chefe de equipa nos estabelecimentos com mais de 3 e menos de 5 oficiais metalúrgicos.

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

6 — Haverá um enfermeiro coordenador nos postos médicos em que prestem serviço 3 ou mais enfermeiros.

7 — Haverá um caixeiro encarregado nos estabelecimentos com 5 ou mais caixeiros de 1.ª classe e 2.ª classe.

8 — Haverá um encarregado de armazém nos armazéns com 5 ou mais profissionais de armazém.

9 — Haverá um fiel de armazém nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 profissionais de armazém.

10 — Haverá um inspector de vendas nos estabelecimentos em que haja um conjunto de 5 ou mais



trabalhadores classificados de praticista, viajante, prospector de vendas e vendedor especializado.

11 — O número de trabalhadores com classificação de aprendizes e praticantes do comércio não pode exceder, na sede ou centro de exploração, um quarto dos profissionais respectivos.

12 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores classificados de praticantes, ajudantes, pré-oficiais e estagiários.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevada.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completam os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Até 2 meses	Praticante de cobrador-bilheiro (a)	Cobrador-bilheiro.
6 meses	Praticante de bilheiro	Bilheiro.
1 ano	Praticante de despachante	Despachante.
	Ajudante de lubrificador	Lubrificador.
	Rececionista-estagiário (RC)	Rececionista (RC).
	Estagiário — 1.º ano	Estagiário — 2.º ano.
	Estagiário — 2.º ano	Estagiário — 3.º ano.
	Estagiário — 3.º ano	Escriturário — 2.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico — 1.º ano	Aprendiz de metalúrgico — 2.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico — 2.º ano	Aprendiz de metalúrgico — 3.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico — 3.º ano	Aprendiz de metalúrgico — 4.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico — 4.º ano	Praticante de metalúrgico — 1.º ano.
	Praticante de metalúrgico — 1.º ano	Praticante de metalúrgico — 2.º ano.
	Praticante de metalúrgico — 2.º ano	Profissional metalúrgico — 2.º ano.
	Aprendiz de electricista — 1.º ano	Aprendiz de electricista — 2.º ano.
	Aprendiz de electricista — 2.º ano	Ajudante de electricista — 2.º ano.
	Aprendiz de construção civil — 1.º ano	Aprendiz de construção civil — 2.º ano.
	Aprendiz de construção civil — 2.º ano	Aprendiz de construção civil — 3.º ano.
	Aprendiz de construção civil — 3.º ano	Pré-oficial de construção civil — 1.º ano.
	Pré-oficial de construção civil — 1.º ano	Pré-oficial de construção civil — 2.º ano.
	Pré-oficial de construção civil — 2.º ano	Oficial de construção civil de 2.º classe.
	Ajudante de electricista — 1.º ano	Ajudante de electricista — 2.º ano.
	Ajudante de electricista — 2.º ano	Pré-oficial de electricista — 1.º ano.
	Pré-oficial de electricista — 1.º ano	Pré-oficial de electricista — 2.º ano.
	Pré-oficial de electricista — 2.º ano	Oficial de electricista (menos de 3 anos).
	Praticante de caixeiro — 1.º ano	Praticante de caixeiro — 2.º ano.
	Praticante de caixeiro — 2.º ano	Praticante de caixeiro — 3.º ano.
	Praticante de caixeiro — 3.º ano	Caixeiro-ajudante.
	Aprendiz gráfico — 1.º ano	Aprendiz gráfico — 2.º ano.
	Aprendiz gráfico — 2.º ano	Aprendiz gráfico — 3.º ano.
	Aprendiz gráfico — 3.º ano	Aprendiz gráfico — 4.º ano.
	Aprendiz gráfico — 4.º ano	Auxiliar gráfico — 1.º ano.
	Auxiliar gráfico — 1.º ano	Auxiliar gráfico — 2.º ano.
	Auxiliar gráfico — 2.º ano	Estagiário gráfico.
2 anos	Caixeiro-ajudante	Caixeiro de 2.ª classe.
3 anos	Escriturário de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe.
	Oficial de construção civil de 2.ª classe	Oficial de construção civil de 1.ª classe.
	Oficial electricista (menos de 3 anos)	Oficial electricista (mais de 3 anos).
	Profissional metalúrgico de 2.ª classe	Profissional metalúrgico de 1.ª classe.
	Caixeiro de 2.ª classe	Caixeiro de 1.ª classe.
	Estagiário gráfico	Oficial gráfico.

(a) Será promovido a cobrador-bilheiro logo que comece a trabalhar só.

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes de 1.º ano, ou a pré-oficiais, no caso da construção civil, logo que perfaçam 18 anos e pelo menos 1 ano de aprendizagem.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular, equiparado, ou estágio de um centro de formação acelerada.

4 — Os paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;

- b) Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam 3 anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de perfazer um estágio que não pode ultrapassar 1 ano, integrados no escalão de remuneração de estagiário de 3.º ano.

7 — Os praticantes de caixa serão promovidos a caixa-ajudante logo que contem 18 anos de idade, desde que tenham cumprido 1 ano de prática.

8 — Para efeitos de acesso à categoria profissional superior conta-se o tempo de permanência na mesma categoria ou classe, na empresa.

9 — Para efeitos de acesso às categorias profissionais imediatas conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pré-oficial ou equivalente prestado a outras entidades patronais desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional.

Nestes casos a empresa tem direito a submeter o candidato a exame de aptidão profissional.

#### Cláusula 11.ª

(Contratos a prazo)

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo certo quando a natureza transitória do trabalho a prestar o justifique.

2 — O contrato a prazo certo deverá conter as razões justificativas porque foi estabelecido ou renovado.

3 — Se o contrato de trabalho a prazo certo não caducar no termo do prazo inicial ou prorrogação, transforma-se em contrato sem prazo.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo terão preferência nas admissões para os postos de trabalho para os quais possuam as condições mínimas exigidas neste AE.

Esta preferência não se verifica nos casos de ocupação de vagas por transferência.

#### Cláusula 12.ª

(Contratação para efeitos de substituição)

1 — A contratação de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2 — O trabalhador contratado nas condições previstas no n.º 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de 2 dias.

3 — No caso do trabalhador contratado nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá o contrato considerar-se definitivo, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direito e deveres das partes

##### Cláusula 13.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e das comissões de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei, e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária actualização e aperfeiçoamento profissional, e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como

bombeiros voluntários, em caso de emergência;

- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo v, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

#### Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se às análises a efectuar pelos serviços de Medicina do Trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público.

#### Cláusula 15.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com acordo do mesmo, exceptuando as transferências motivadas pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões e classe ou categoria;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 19.ª, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 44.ª;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança ou não estejam legalizadas ou documentadas, se da falta de legalização ou documentação puderem resultar sanções legais para os trabalhadores;
- k) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando legal ou judicialmente impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.ª

#### Cláusula 16.ª

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade com o preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedado à empresa qualquer forma de *lock-out*.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### (Local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho poderá ser alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Transferência do local de trabalho)

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel;
- c) Horário de turnos.

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Trabalho. Nos casos em que a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após a aprovação.

5 — A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, excepto tratando-se de passagem de horário por turnos para horário fixo.

6 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de trabalho, nos termos do anexo v:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo;
- c) Para registo de trabalho extraordinário, se forem motoristas de auto-táxis ou de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### (Trabalho em horário fixo)

1 — No regime de horário fixo, a duração de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores administrativos, de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias;
- b) Para os restantes trabalhadores (movimento, manutenção, construção civil, comércio, etc.), de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### (Trabalho em horário móvel)

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias distribuídas em 5 dias.

3 — Até ao termo do trabalho de cada dia, a empresa deve comunicar ao trabalhador, através de afixação da escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve solicitar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da empresa o contacto com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de 10 horas.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### (Trabalho em horário de turnos)

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é prestado em horário fixo com rotação contínua ou descontínua.

2 — O trabalho por turnos só poderá ser praticado quando a empresa fundamentar a sua necessidade, e após audição da subcomissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

3 — Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a 40 horas semanais, em 5 dias.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de 1 hora por dia para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou 20 de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo, por escrito.

8 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.ºs 5, 6 e 7.

#### Cláusula 23.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — A requerimento da empresa devidamente fundamentado poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado de acordo do trabalhador em causa, do parecer da comissão de trabalhadores ou do sindicato, tratando-se de trabalhador sindicalizado, e dos documentos comprovativos dos factos invocados.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a uma remuneração especial correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 24.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário:

- a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho diário;
- b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3 — Só em casos justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

4 — No caso previsto no número anterior a prestação do trabalho extraordinário não ultrapassará em regra as 2 horas diárias e no total as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente o período de trabalho extraordinário poderá ir até um máximo de 5 horas nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Nos serviços autos ligeiros de passageiros em turismo;
- d) Em serviços de táxi ou letra A, quando em regresso de um serviço prestado dentro do horário normal;
- e) Em serviço de desmanagem de viatura ou equipamento oficial;
- f) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando expressamente o solicite.

#### Cláusula 25.ª

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 26.ª

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito a 2 dias consecutivos de descanso semanal sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos 2 dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3 — Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o descanso semanal ao sábado e ao domingo. O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros 2 dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel o período de descanso semanal terá a duração mínima de 48 horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 21.ª

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos 2 dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar 2 dias completos, um dos quais terá lugar num dos 3 dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, aos quais se aplica o disposto no n.º 5, devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

8 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar sempre que se não verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

- a) Que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em 2 dias civis.

#### Cláusula 27.ª

##### (Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;  
A terça-feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 26.ª

#### Cláusula 28.ª

##### (Direito a férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, e gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo terão direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de duração do contrato.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 29.ª

##### (Gozo de férias)

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo poderão gozar férias imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, mas nunca antes do vencimento.

#### Cláusula 30.ª

##### (Marcação de férias)

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa.

Não havendo acordo compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil de Fevereiro, e a empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações ao mesmo, sempre que o referido for solicitado por um sindicato.

3 — Os motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas através dos seus órgãos representativos, podendo para o efeito e tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa proceder-se à respectiva marcação ao longo de todo o ano civil.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1 — No ano de suspensão de contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Alteração ou Interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2 prosseguirá o gozo de férias nos termos em que as partes acordarem, ou na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Férias em caso de cessação de contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Proibição do exercício de outras actividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se, já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Licença sem vencimento)

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se nos 15 dias subsequentes a contar da data da comunicação sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Sendo o contrato sujeito a prazo a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 12.ª

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 37.ª

##### (Concelto de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante um período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não são considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam 1 hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

#### Cláusula 38.ª

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padastro ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com que o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c) durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 dias relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia do ani-



versário natalício pode a esse título conferir o direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

5 — Quando imprevisíveis serão comunicadas à empresa logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Efeitos de faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As referidas na alínea f) da cláusula anterior quando ultrapassar o crédito de horas legal;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
- c) As referidas na alínea a) da cláusula anterior salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao último dia útil do mês a que se refere durante o seu período de trabalho.

5 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se for acordado outro local, ou o pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde conste a identificação da empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na Caixa de Previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de 5 anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 650\$ até ao limite de 5.

2 — Em 1 de Setembro de 1982 entra em vigor a quarta diuturnidade para quem nesta data tenha 20 anos de serviço ou logo que os perfaça.

3 — Em 1 de Janeiro de 1983 entra em vigor a quinta diuturnidade para quem nesta data tenha 25 anos de serviço ou logo que os perfaça.

4 — Enquanto o esquema definido nos números anteriores não estiver totalmente em execução, para efeitos de cálculo de complemento de pensão de reforma consideram-se vencidas todas as diuturnidades a que o trabalhador tiver direito na data em que lhe for comunicada a concessão da reforma.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e de cobrador receberão a título de abono para falhas a quantia mensal de 750\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e os ajudantes de motorista que habitualmente procedam à cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de passe e ou bilhetes pré-comprados terão direito a um abono para falhas no montante de 60\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço até ao limite de 500\$ mensais.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo da substituição.

#### Cláusula 45.ª

##### (Remuneração por substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

#### Cláusula 46.ª

##### (Retribuição do trabalho por turnos)

1 — As retribuições certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas; para os trabalhadores que com a sua aceitação prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 2000\$ para os trabalhadores que fazem 2 turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 3000\$ para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos, ou mesmo 2, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 4000\$ para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno, o que se prolonga para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 horas e as 7 horas.

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de 3 turnos para o de 2 turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:

- a) Desde que trabalhe nesse regime há 5 anos seguidos ou interpolados;
- b) Desde que a mudança seja de interesse da empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.

4 — Verificando-se o disposto no número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio de turno for igual à remuneração actualizada.

#### Cláusula 47.ª

##### (Remuneração por trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 48.ª

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para as 4 primeiras horas;
- b) 75 % para as restantes.

#### Cláusula 49.ª

##### (Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2 — Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será pago pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula seguinte.

#### Cláusula 50.ª

##### (Determinação do valor da hora normal)

Para efeito de remuneração de trabalho extraordinário, de trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 51.ª

##### (Subsídio de férias)

1 — Até 8 dias antes do início das suas férias, ou do primeiro período, no caso de férias interpoladas, os trabalhadores receberão da empresa um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

4 — A empresa complementarará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior, o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, e nos termos do n.º 2 obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da Previdência quando e se o receber.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Para efeitos no n.º 2, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

4 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no ano de regresso do serviço militar obrigatório.

5 — Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médicos-Sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

6 — A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante em que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

7 — O subsídio referido no n.º 5 e o complemento referido no n.º 6 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da previdência quando e se o receber.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE ressalvados os referidos nos números seguintes,

terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 140\$. Este valor será de 170\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios, terão direito gratuitamente, às refeições servidas ou confeccionadas que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

3 — Os trabalhadores com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.<sup>a</sup> ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

5 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídios atrás referidos, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, têm direito a um subsídio complementar de refeição no valor de 37\$50 por cada dia em que haja prestação de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Alojamento e deslocações no continente)

1 — considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que:

- a) Se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho, no caso dos centros interurbanos de passageiros;
- b) Se encontrar a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho, no caso dos restantes centros e serviços da empresa.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 4 horas e um máximo de 5 horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente que parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de 12 horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição com a duração de 1 hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da

primeira refeição e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de :

- a) 240\$ a partir de 1 de Julho de 1982;
- b) 260\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

7 — Terá direito a 175\$ por cada refeição o trabalhador que encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 160\$ diários como subsídio de deslocação, a partir de 1 de Julho de 1982;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar 2 períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de:

- 1) 240\$ a partir de 1 de Julho de 1982;
- 2) 260\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

d) À quantia de 50\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre 2 pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de:

- a) 240\$ a partir de 1 de Julho de 1982;
- b) 260\$ a partir de 1 de Janeiro de 1983.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6 nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormidas em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instru-

ções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou extraordinário. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

#### Cláusula 55.ª

##### (Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições)

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal Continental.

2 — Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 300\$ diários sempre que não regresse ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, terão direito a:

- a) 3250\$ por cada dia de viagem;
- b) 2750\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término, serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remuneração de trabalho nocturno e extraordinário (cláusulas 47.ª e 48.ª, respectivamente), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 revistos trimestralmente, segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

7 — Os valores constantes desta cláusula produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1982.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.ª

##### (Trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da remuneração;

- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incômodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes trinta, total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio de Previdência, este reverterá para a empresa;
- e) 2 períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de 1 ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis 2 dias por mês durante o período menstrual;
- g) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data em que pretenda iniciá-la.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Trabalhadores-estudantes)

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

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de 10 horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame, ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina durante 2 dias para a prova escrita e mais 2 dias para respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e outro, o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos, ou demais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

5 — Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 1 mês.

7 — Os trabalhadores-estudantes, que faltarem por razões que tenham a ver com necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos, terão as respectivas faltas justificadas.

8 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos anteriores referidos, e sempre que não houver já uma outra prática mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Trabalhadores menores)

1 — A empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Pelo menos uma vez, por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sanidade e do desenvolvimento normal.

4 — Os resultados da inspecção no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:

- a) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste AE.

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

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

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo porque foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa)

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.

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

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre do processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

7 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores delegados de greve ou de trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no número anterior.

8 — Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até 5 anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, com excepção de delegados de greve e trabalhadores que integrem piquetes de greve, ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num e noutro caso, o trabalhador prestava serviço na empresa.

9 — Os delegados de greve e os trabalhadores que integrem piquetes de greve terão direito à indemnização prevista no n.º 7, se o despedimento se verificar até 6 meses após o termo da greve em que exerceram as funções referidas.

10 — Idêntico regime se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até esse dia.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição da forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de 2 semanas por cada ano de serviço, até ao limite máximo de 2 meses.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio de falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono do lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada, com aviso de recepção, que a empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

### CAPÍTULO XII

#### Poder disciplinar

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10 % da retribuição diária, pelo prazo máximo de 10 dias, não podendo exceder em cada ano civil 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 20 dias;
- e) Despedimento.

2 — As sanções referidas nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias para a comissão paritária, prevista neste AE excepto se a sanção aplicada for a referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

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

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Consequências da aplicação da sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 7 da cláusula 62.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se da suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Tramitação processual disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa nos 5 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte do conselho de gerência ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciará-se com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a 8 dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que haja necessidade de proceder a audição de testemunhas, ou à realização de diligências indispensáveis ao esclarecimento da verdade ou nos casos que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores a qual se pronunciará no prazo máximo de 8 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for de despedimento será dado conhecimento ao sindicato respectivo.

11 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.

12 — Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Higiene e segurança no trabalho

##### Cláusula 69.ª

###### (Princípios gerais)

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições aplicáveis nomeadamente a Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho, na empresa terá como objecto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

##### Cláusula 70.ª

###### (Deveres específicos da empresa)

São deveres da empresa:

1 — Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção.

2 — Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes.

3 — Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho.

4 — Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho.

5 — Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído às comissões de segurança quando existam.

6 — Ouvir as comissões de segurança em matéria da sua competência.

##### Cláusula 71.ª

###### (Deveres específicos dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

1 — Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação.

2 — Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho.

3 — Eleger os seus representantes na comissão de segurança.

##### Cláusula 72.ª

###### (Requisitos específicos)

1 — Aos trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores, carregadores, ajudantes de motoristas e outros), a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente, no respeitante a normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não prove-



nientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotécnica.

4 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Comissões de segurança)

1 — Deverão ser constituídas para exercer funções nos termos legais, comissões de segurança de composição paritária com o máximo de 4 elementos em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As Comissões de Segurança são órgãos consultivos da Empresa competindo-lhe:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinado à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar os relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- f) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorrem, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho, de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
- j) Analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho;
- l) Participar na elaboração de um regulamento de higiene e segurança no trabalho que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

#### CAPÍTULO XIV

##### Medicina no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Serviços de Medicina no Trabalho)

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de Medicina do Trabalho já existen-

tes de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

2 — Os serviços de Medicina do Trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

3 — Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4 — Os trabalhadores, têm direito de apresentar aos serviços de Medicina do Trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Exames médicos)

Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Estatuto)

Os serviços de Medicina do Trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

#### CAPÍTULO XV

##### Formação profissional

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente pelo que, na medida do possível, se compromete a:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa, é para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Tipos de formação)

1 — A formação pode ser de natureza técnica profissional ou geral.

2 — A formação técnica profissional abrange:

- a) *Formação inicial.* — Que visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) *Aperfeiçoamento profissional.* — A que tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) *Especialização.* — Aquela que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) *Reconversão.* — É a que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir duas modalidades inicial e de aperfeiçoamento.

3 — *Formação geral.* — É a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizam a aquisição de conhecimentos básicos, a receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Participação)

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação de empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas com assiduidade e empenho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Responsáveis pela formação)

1 — Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente, far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respectivo para a formação requerida.

2 — Aos trabalhadores que a título eventual sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio de monitoragem.

## CAPÍTULO XVI

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### (Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou a introdução de melhorias tecnológicas.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Metodologia das reconversões)

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — O trabalhador não poderá recusar mais de 3 propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem a nível profissional igual ou superior ao que já possuam e se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa de reconversão profissional efectuada.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Agente único)

1 — É agente único:

- a) Nos transportes de passageiros, o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador bilheteiro, e desempenha as funções que a este incumbem;
- b) Nos transportes de mercadorias, o motorista que, trabalhando com viaturas dotadas com meios de carregamento próprios, acciona os mecanismos que permitem a execução das cargas e descargas.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo do correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

4 — O subsídio a atribuir aos motoristas de transporte de mercadorias que trabalham em regime de agente único, atendendo à diversidade de tipos de transporte, é estabelecido em regulamento próprio.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da previdência receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2 desde que a situação de doença seja documentada com boletim dos serviços médicos-sociais.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração nos termos desta cláusula, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Previdência, quando e se o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3 o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Controle e fiscalização de baixas)

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controle e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante no anexo III.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Garantia dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

2 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.

4 — Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.

5 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão é aplicável o disposto no n.º 4.

6 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral, sendo reembolsada do quantitativo do subsídio da previdência.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Preparação para a reforma)

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os 6 meses que precedam a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontra na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de 2 meses;
- b) A 2 dias de dispensa de serviço, por mês;
- c) A redução de 25 % na duração do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de 3 meses.

4 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 88.ª

##### (Complemento de reforma por invalidez e velhice)

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente logo que atinjam o limite de idade prevista nos regulamentos da previdência.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pelo Centro Nacional de Pensões de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma + complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

3 — Respeitando-se os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5 da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pelo CNP, e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 86.ª

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido logo que o trabalhador atinja o limite mínimo de idade para requerer a reforma, após ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

#### Cláusula 89.ª

##### (Assistência judicial e pecuniária)

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

#### Cláusula 90.ª

##### (Assistência em caso de cumprimento da pena de privação de liberdade)

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exerci-

cio das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhe tenha sido atribuída culpa grave.

#### Cláusula 91.ª

##### (Apoio por apreensão de licença de condução)

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

#### Cláusula 92.ª

##### (Ocorrências fora do País)

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhes for atribuído subsídio equivalente por força de legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento de despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento a translação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local do trabalho tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Transporte)

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no activo ou reformados.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa.

3 — Nos casos em que haja rede escolar subsidiada a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos e equiparados até aos 14 anos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares do CEP a que o trabalhador pertença ou de outro que escolher.

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 36 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, o viúvo ou a viúva ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação, terão direito a 50 % de desconto nos veículos da empresa em serviços regular, desde que, identificados nos termos do número anterior.

7 — Os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos, ou equiparados, referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai, ou mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50 % também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de 4 viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com uma antecedência de 48 horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a 2 trabalhadores para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da empresa.

9 — Os trabalhadores da empresa no activo, ou reformados, poderão ainda utilizar os serviços expresso beneficiando do desconto de 50 %.

#### CAPÍTULO XVIII

##### Fatos de trabalho

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta no anexo IV.

#### CAPÍTULO XIX

##### Refeitórios e bares

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

- a) As despesas com equipamento, gás, água e luz;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

#### CAPÍTULO XX

##### Controle de gestão

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Controle de gestão)

1 — O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controle de gestão na empresa exerce-se nos termos dos respectivos estatutos e da lei, por intermédio de representantes eleitos pelos trabalhadores, nomeadamente para os órgãos sociais da empresa e comissão de trabalhadores.

#### CAPÍTULO XXI

##### Comissão paritária

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará 2 elementos de cada

uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária.

Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados 2 suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 3 da cláusula 65.ª

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XXII

### Disposições gerais

#### Cláusula 98.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes

da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

#### Cláusula 99.ª

(Não cumprimento das disposições relativas a horário de trabalho)

O não cumprimento por parte da empresa das disposições relativas a horário de trabalho será punido nos termos do regime estabelecido na lei.

#### Cláusula 100.ª

(Uniformização de regalias)

Consideram-se revogadas todas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que o presente AE substitui, por se considerar o presente no conjunto mais favorável.

Lisboa, 16 de Junho de 1982.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em seu nome e dos seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre.

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Venda:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

Emídio António de Assunção Pêlo Ruas.  
Fernando José Pinto Leão Trigo.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FESINTES representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 14 de Junho de 1982. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

*Anotador-recepcionista.* — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público ao qual presta informações. Quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Bilheteiro.* — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e, eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do respectivo movimento; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; procede ao pagamento de quaisquer despesas desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a serem depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes; desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

*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.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, passa a factura ou venda a dinheiro, pode receber a importância da venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, efectua lançamentos no ficheiro, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra a dirigir o serviço e o pessoal; coordena; dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de central (mercadorias).* — É o trabalhador que orienta o movimento nas estações ou centrais de camionagem, assim como procede aos registos e contabilização de todo o serviço diário.

*Chefe de despachantes.* — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções de despachante.

*Chefe de estação.* — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia, na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículo, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; assegura a elaboração e controle das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. É responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação. Coordena a informação ao público na estação.

*Chefe de fiscais.* — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais dos centros, competindo-lhe a distribuição de serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem

em zonas de tráfego determinadas do centro; coordena os serviços de transporte público e o controle do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes de serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

*Chefe de movimento (mercadorias).* — É o trabalhador que orienta e dirige todo o movimento de camionagem da empresa.

*Chefe de recepção «Rent-a-car».* — É o trabalhador que executa ou manda executar, assegura o funcionamento do balcão, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, dirigindo e supervisionando os seus subordinados e respondendo perante o chefe de zona.

*Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista).* — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

*Cobrador-bilheteiro.* — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo corresponsável pela limpeza e apresentação da viatura. Pode proceder a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa. Presta diariamente contas das cobranças a que procedeu.

*Conferente (comércio).* — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

*Conferente (mercadorias).* — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privati-

vas de camionistas/empresário, ou nas estações de caminho de ferro, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa e entrega correspondência, além de a distribuir ao serviço a que é destinada. Pode efectuar outros serviços análogos.

*Controlador de caixa.* — É o trabalhador cuja actividade, consiste na emissão dos custos de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas mesmo quando se trate de processo de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

*Controlador de informática.* — É o trabalhador que assegura a ligação com os utilizadores do computador, controla a qualidade dos materiais intervenientes e dos materiais resultantes.

*Coordenador (mercadorias).* — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privadas de camionistas/empresários, ou nas estações de caminho de ferro, coordena a documentação das mercadorias por arruamento, para distribuição nas viaturas de carga, ou procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

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

*Despachante.* — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua despachos de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

*Despachante (mercadorias).* — É o trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências e nas estações de caminho de ferro, efectua despachos de mercadorias ou quaisquer volumes a transportar em viaturas de carga.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui as



mercadorias e artigos destinados aos refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisição; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devolução, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário das existências, no 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; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurante, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares, 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 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 exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montas dos produtos para consumo e venda, procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietários, 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 accidentais.

*Empregado de serviços externos.* — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de

um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado de estação.* — É o trabalhador que nos cais de caminho de ferro dirige e orienta os serviços de transporte de carga, podendo proceder à elaboração das respectivas escalas, controle de ponto e outros assuntos relacionados com o pessoal a seu cargo.

*Encarregado de garagem.* — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe foi ordenado pela entidade patronal.

*Encarregado de limpeza.* — É o trabalhador que coordena o trabalho do pessoal de limpeza e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado, podendo executar as tarefas correspondentes às funções cuja coordenação lhe incumbem.

*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 e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

*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 as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações contabilísticas 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 ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

**Estagiário.** — É o trabalhador que faz o estágio para a respectiva profissão, auxiliando os oficiais da função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

**Expedidor.** — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos, envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; Pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

**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 e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário, colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

**Fiscal.** — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa e receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços.

Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados

à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente, executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

**Inspector de movimentação (transitários).** — É o trabalhador que controla os serviços de movimentação de mercadorias, fazendo inspecção nos locais, segundo a orientação do chefe do serviço de movimentação, acompanha as máquinas de movimentação e transporte e respectivos operadores, bem como os serviços por eles prestados e também os carregadores, chefes de grupo, chefes de turno e encarregados, assim como os serviços por eles prestados, para determinação de horários e causas de eventual inobservância dos mesmos; faz inquéritos, para verificar, nomeadamente, a duração dos serviços e suas fases de operação e avaliar o volume de tráfego em diferentes postos de trabalho e a diversas horas; controla a eficácia e o comportamento do pessoal operando as máquinas e equipamentos auxiliares de movimentação, bem como a operação manual; recomenda alterações com vista a acrescer a eficácia da exploração; pode recolher informações e preparar relatórios para apoiar propostas visando criar novos serviços ou modificar os serviços existentes no sentido de lhes aumentar a operacionalidade, consulta os clientes a propósito da operação de equipamento e ou das equipas ou da prestação do serviço e recebe eventuais reclamações; examina as dificuldades ou os defeitos encontrados no funcionamento ou utilização de um serviço e propõe soluções apropriadas ou faz proceder às modificações necessárias.

**Inspector de tráfego.** — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização tem por função fiscalizar, integrando ou não equipas mistas com fiscais dos CEP's, os serviços de transportes colectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas. Cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e a sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes ou de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

**Operador de computador I.** — É o trabalhador que prepara, opera e controla o computador através de consola, na execução de trabalhos em sequência, seguindo o manual de exploração e supervisiona a operação e abastecimento dos periféricos.

**Operador de computador II.** — É o trabalhador que prepara, abastece, opera e controla o computa-

dor e ou os seus órgãos periféricos para a execução de trabalhos em sequência com apoio permanente.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos e cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operadores de registo de dados.* — É o trabalhador que transcreve a informação conducente em documentos normalizados para suportes técnicos ou directamente para o computador. Prepara, opera e controla dispositivos de registo de transmissão de dados.

*Operador de registo de dados principal.* — É o trabalhador que manuseia os documentos normalizados e controla a informação neles contida, segundo as normas previamente fixadas pela empresa. Elabora e orienta cursos de formação e treino na operação de dispositivos de registo de transmissão e pesquisa de dados.

*Operador de «telex».* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagem numa ou mais línguas, para e de diferentes postos de *telex*, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos impressores, arquiva mensagens para consulta posterior, providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Paquete.* — É o trabalhador menor que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

*Praticante (comércio).* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

*Praticante de bilheteiro.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de bilheteiro.

*Praticante de cobrador-bilheteiro.* — É o trabalhador que, acompanhado de cobrador-bilheteiro e no mesmo veículo, faz a aprendizagem para a categoria de cobrador-bilheteiro.

*Praticante de despachante.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

*Preparador de informática.* — É o trabalhador que recebe, envia e prepara os materiais necessários à execução dos trabalhos. Elabora os formulários necessários. Reúne, arquiva, expede os materiais intervenientes e resultantes. Manuseia e regista as ocorrências dos materiais em *stock* e os ficheiros

utilizados no centro de informática de acordo com margens previamente definidas pela empresa.

*Programador de informática.* — a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa.

b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm sistema de operação e se programam numa linguagem que lhes é específica.

c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

*Programador de manutenção (r. c.).* — É o trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade da frota e respectivo pessoal.

*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.

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

*Recebedor.* — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas dos cobradores-bilheteiros, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder eventualmente à venda de bilhetes.

*Recepcionista ou atendedor de oficina.* — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas, elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

*Recepcionista (r. c.).* — É o trabalhador que contacta com o cliente, abre e fecha contratos de aluguer de automóveis sem condutor e regista o movimento inerente aos mesmos.

*Recepcionista estagiário (r. c.).* — É o trabalhador que estagia sob a orientação de chefe da recepção.

*Secretário/a.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção

da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução de correspondência recebida; juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, officios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, repografia de textos, expedição de correio, etc.). Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

*Nota:* Os trabalhadores actualmente classificados como secretário/a de administração ou de direcção e que não preencham as exigências de habilitações mínimas, vencerão a remuneração mensal fixada para o grupo II da tabela salarial. As funções inerentes à categoria poderão ser desempenhadas por outros profissionais de escritório, mediante a atribuição de subsídio de função igual à diferença entre a respectiva remuneração mensal base e o estabelecido para a categoria de secretário/a de direcção ou o fixado para o grupo II, consoante preencham ou não as exigências de habilitações escolares mínimas. Nestas circunstâncias não é aplicável a estes trabalhadores o regime consignado no n.º 2 da cláusula 45.ª

*Servente.* — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir os volumes aos domicílios dos utentes de transportes.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade.

*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.

*Vendedor especializado ou técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas caracte-

terísticas e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Nota.* — As estações rodoviárias da empresa serão classificadas, em função da respectiva dimensão, em estações A e B, consoante o seu quadro de pessoal de movimento seja superior ou igual a 40 trabalhadores, ou inferior a esse número, respectivamente, ou, em alternativa, disponham de um parque de viaturas afectas a serviços regulares com 20 ou mais viaturas, ou menos, respectivamente.

Os responsáveis pelas estações A e B serão, respectivamente, chefes de estação A e B.

Os terminais de expedição dos centros suburbanos serão classificados em A e B, consoante seja feita expedição ou prestada assistência de passagem a 350 ou mais circulações, no cómputo de partidas, chegadas e passagens de serviços regulares, não incluídos os desdobramentos, ou menos, respectivamente. Os responsáveis dos terminais A terão a categoria de chefe de estação A e os dos terminais B a categoria de expedidor ou de chefe de estação B.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de fiscais .....	22 950\$00
	Chefe de movimento (passageiros e mercadorias) .....	
	Chefe de recepção ( <i>rent-a-car</i> ) .....	
	Chefe de secção .....	
	Controlador de informática (mais de 1 ano) .....	
	Inspector de movimentação (transitários) .....	
	Inspector de tráfego .....	
	Monitor .....	
	Operador de computador I .....	
	Operador de registo principal .....	
	Preparador de informática (mais de 1 ano) .....	
	Programador de informática do 1.º ano .....	
	Secretário/a de direcção .....	
II	Caixeiro encarregado .....	21 300\$00
	Chefe de estação A .....	
	Controlador de informática (menos de 1 ano) .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Escriturário principal .....	
	Inspector de vendas .....	
	Preparador de informática (menos de 1 ano) .....	
	Programador de manutenção ( <i>rent-a-Car</i> ) .....	
	Prospecor de vendas .....	
Recepcionista ou atendedor de oficinas .....		
Secretário/a de direcção .....		
Técnico de electrónica .....		
III	Caixa .....	20 350\$00
	Chefe de Central .....	
	Caixeiro de 1.ª .....	
	Chefe de despachantes .....	
	Chefe de estação B .....	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Expedidor .....	
	Fiscal .....	
	Operador de computador II .....	
	Operador de máquina de contabilidade (mais de 3 anos) .....	
Operador de registo I (mais de 2 anos) .....		
Promotor de vendas .....		
Recepcionista ( <i>rent-a-car</i> ) .....		

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
IV	Encarregado de estação (a) .....	19 600\$00
	Encarregado de garagens .....	
	Fiel de armazém (mais de 1 ano) .....	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas .....	
V	Apontador (mais de 1 ano) .....	18 500\$00
	Caixeiro de 2.ª .....	
	Cobrador .....	
	Conferente (comércio) .....	
	Coordenador (mercadorias) .....	
	Despachante (passageiros e mercadorias) .....	
	Economista .....	
	Empregado de serviços externos .....	
	Encarregado de estação (b) .....	
	Escriturário de 2.ª .....	
	Operador de máquinas de contabilidade (até 3 anos) .....	
	Operador de registo II (até 2 anos) .....	
Operador de <i>telex</i> .....		
Recebedor .....		
Recepcionista estagiário ( <i>rent-a-car</i> ) .....		
VI	Anotador/recepcionista .....	17 600\$00
	Bilheteiro .....	
	Caixa de balcão .....	
	Cobrador-bilheteiro .....	
	Fiel de armazém (menos de 1 ano) .....	
VII	Apontador (menos de 1 ano) .....	16 750\$00
	Conferente (mercadorias) .....	
	Contínuo de mais de 21 anos .....	
	Controlador de caixa .....	
	Distribuidor .....	
	Empregado de balcão .....	
	Estagiário do 3.º ano .....	
Guarda .....		
Porteiro .....		
VIII	Copeiro .....	15 900\$00
	Encarregado de limpeza .....	
	Servente .....	
IX	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	14 750\$00
	Contínuo de 20 anos .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Servente de limpeza .....	
X	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	13 400\$00
	Contínuo de 19 anos .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
XI	Contínuo de 18 anos .....	11 950\$00
	Praticante de bilheteiro .....	
	Praticante de cobrador bilheteiro .....	
XII	Paquete de 17 anos .....	10 850\$00
	Praticante de comércio do 3.º ano .....	
XIII	Paquete de 16 anos .....	9 400\$00
	Praticante de comércio do 3.º ano .....	
XIV	Paquete de 15 anos .....	8 300\$00
	Praticante de comércio do 2.º ano .....	
XV	Paquete de 14 anos .....	7 200\$00
	Praticante de comércio do 1.º ano .....	

(a) Abrange os trabalhadores das estações de Lisboa (Santa Apolónia), Porto (Campanhã) e Entroncamento.  
(b) Abrange os trabalhadores que prestam serviço nas restantes estações da CP não mencionadas na alínea a).

### ANEXO III

#### Regulamento de controle e fiscalização de baixas

#### Artigo 1.º

##### (Princípios gerais)

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida, da categoria profissional, e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Previdência receberão da empresa um complemento nos termos do número anterior.

3 — Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio quando o receber, caso a caixa de previdência o não remeta directamente à empresa.

#### Artigo 2.º

##### (Direito ao complemento)

O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte das instituições de previdência, por período de duração igual ou superior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização;
- Acceptação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controle de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

#### Artigo 3.º

##### (Comunicação da situação de baixa)

1 — A comunicação de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

#### Artigo 4.º

##### (Exames médicos)

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

#### Artigo 5.º

##### (Efeitos da doença não verificada)

1 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

#### Artigo 6.º

##### (Sanções)

1 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

- a) Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;
- c) Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controle de baixas por doença.

2 — Perderá direito às regalias do presente regulamento por período de 3 até 12 meses:

- a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela Previdência no prazo de 8 dias a contar do seu recebimento;
- b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3 — Não se considera para efeito da alínea a) do n.º 1 a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

#### Artigo 7.º

##### (Disposições finais)

1 — A participação dos trabalhadores na matéria a que se refere este regulamento será assegurada nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Serão remetidos, trimestralmente, aos órgãos referidos no número seguinte elementos sobre as situações de baixa, referindo as datas de início e termo, as diligências efectuadas e seus resultados.

3 — Para a aplicação de qualquer das sanções previstas será dado conhecimento à comissão de trabalhadores e ao sindicato representativo do trabalhador, que emitirão parecer no prazo de 8 dias.

4 — As sanções previstas por violação de regras deste regulamento não prejudicam o exercício de legítimo procedimento disciplinar.

### ANEXO IV

#### Regulamento de fatos de trabalho

#### Artigo 1.º

##### (Princípios gerais)

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2 — Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a eles tiverem direito têm dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feito e cor.

#### Artigo 2.º

##### (Uso de distintivo)

1 — Quando ao serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade RN, contendo o emblema da empresa, e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2 — O uso do crachá, ou cartão de identidade RN, é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou motivos de segurança o imponham.

#### Artigo 3.º

##### (Uso de fato de trabalho)

Será obrigatório o uso de fato de trabalho, aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

Abastecedor de carburantes;  
Ajudante de electricista;  
Ajudante de lubrificador;  
Apontador;  
Aprendiz de electricista;  
Aprendiz de construção civil;  
Aprendiz de metalúrgico;  
Chefe de equipa;  
Controlador de pneus;  
Costureiro de estofos;  
Electricista (pré-oficial);  
Electricista;  
Encadernador;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado de garagens;

Encarregado metalúrgico;  
Encarregado de ferramentas;  
Fiel de armazém;  
Fotógrafo-litógrafo;  
Impressor-litógrafo;  
Lavador;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Monitor;  
Montador de pneus;  
Oficiais de construção civil;  
Oficiais metalúrgicos;  
Operário não especializado;  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial de construção civil;  
Servente;  
Técnico de electrónica;  
Vulcanizador;  
Vulcanizador especializado;  
Oficial principal.

**B) Movimento:**

Anotador recepcionista;  
Bilheteiro;  
Chefe de despachantes;  
Chefe de estação;  
Chefe de fiscais;  
Chefe de movimento;  
Cobrador bilheteiro;  
Despachante;  
Expedidor;  
Fiscal;  
Inspector de tráfego;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados.

**C) Mercadorias e transitários:**

Ajudante de motorista;  
Carregador;  
Chefe de grupo;  
Conferente;  
Encarregado de cargas e descargas;  
Inspector de movimento;  
Manobrador de máquinas;  
Manobrador engatador;  
Motorista;  
Servente.

**D) Serviços auxiliares:**

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro.

**E) Refeitórios e bares.**

**F) Medicina e enfermagem.**

**G) Limpeza.**

**H) Gráficos.**

**Artigo 4.º**

**(Tipos de fatos de trabalho)**

1 — O fato de trabalho é constituído por:

**a) Sector oficial e estações de serviço:**

Fato de macaco de cor azul para os trabalhadores femininos abrangidos por

algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor.

**b) Sector de passageiros:**

Casaco e calça em tecido azul sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata.

Gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia.

**c) Sector de turismo (motorista):**

Casaco e calça em tecido azul sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.

Camisa branca.

Gravata de cor azul.

**d) Sector de mercadorias e transitário:**

Casaco e calça de ganga azul.

**e) Serviços auxiliares:**

Casaco e calça em tecido azul sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.

Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata.

Gravata azul.

**f) Refeitórios e bares:**

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca.

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca.

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca.

**g) Medicina e enfermagem:**

Os enfermeiros e médicos do trabalho têm direito a batas de sarja branca.

**h) Limpeza:**

Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

**i) Gráficos:**

Os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impremeável, os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às

intempéries, nomeadamente os cobradores-bilheteiros dos centros interurbanos, fiscais ajudantes de motoristas e chefes de movimento.

#### Artigo 5.º

##### (Utilização de fato de trabalho)

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído, em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso, obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior, são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso da gravata, será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

#### Artigo 6.º

##### (Equipamentos de protecção e segurança)

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam, devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

#### Artigo 7.º

##### (Dotação e prazos de validade)

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato de macaco — inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente 2 casacos e 2 calças e 1 fato de 18 em 18 meses;
- c) Camisa — inicialmente 3 camisas e 1 de 12 em 12 meses, sendo de 5 a dotação inicial no turismo;
- d) Gravata — inicialmente 2 e 1 de 12 em 12 meses;
- e) Bata de sarja — inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;
- f) Fato de ganga — inicialmente 2 fatos e 1 de 12 em 12 meses;
- g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço, serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

#### Artigo 8.º

##### (Sanções)

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

#### Artigo 9.º

##### (Disposições finais)

1 — A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

2 — Cessando o contrato de trabalho, é obrigatório a devolução à empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

#### ANEXO V

##### Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este livrete é emitido pelas associações sindicais em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para o transporte rodoviário, assim como o decreto regulamentar do AETR-Decreto n.º 324/73.)

#### CAPÍTULO I

##### Características do livrete de «controle de trabalho»

#### Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os motoristas de autotaxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.



#### Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no Sindicato que represente o trabalhador.

#### Artigo 3.º

As associações sindicais fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

#### Artigo 4.º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobre-carga, a vermelho, com os dizeres «possui horário fixo».

#### Artigo 5.º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A-6-(105 mm x 148 mm).

#### Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) 12 resumos semanais, em duplicado;
- d) 1 exemplar deste regulamento;
- e) 1 exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos 1, 2, 3 e 4.

### CAPÍTULO II

#### Normas para a aquisição dos livretes

##### Artigo 7.º

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo Sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

##### Artigo 8.º

1 — Aos trabalhadores que possuam horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra

recibo, no Sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário se o possuírem.

2 — As associações sindicais enviarão à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo Sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

##### Artigo 9.º

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

3 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

##### Artigo 10.º

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

3 — Se o extravio se verificar por facto imputável a entidade patronal, será esta a responsável, pelo pagamento da taxa referida no n.º 1.

### CAPÍTULO III

##### Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

##### Artigo 12.º

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nele se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificam-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas as rectificações que implicam encurtamento do período de trabalho.

#### Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nele inseridas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

#### Artigo 14.º

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias tem a numeração e significação seguintes:

- 4 — (Camas) — Repouso diário;
- 5 — (Cadeiras) — Intervalo de descanso entre 2 períodos de trabalho;
- 6 — (Volante) — Período de condução;
- 7 — Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7-A — (Martelos) — Período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12 — (Cama + estrela) — Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheteiro ou ajudante de motorista será registado sob a rubrica 7-A (martelos).

#### Artigo 15.º

1 — Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho extraordinário, pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

#### Artigo 16.º

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 17.º

1 — Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número da matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;

c) Indicar-se-ão de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14.º, os períodos de repouso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 5, 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das 24 horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — Modelo 5);

d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;

e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo igualmente ser utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º; a entidade patronal ou os agentes de controle podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;

f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;

g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;

h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período donde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

#### Artigo 18.º

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de 15 minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária, a que alude a alínea c) do artigo 17.º, não são admitidos registos de duração inferior a 60 minutos, nem fracções horárias inferiores a 15 minutos.

#### Artigo 19.º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicado na rubrica K (observações) do resumo respeitante à semana em que tal

facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

#### Artigo 20.º

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas I e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica de 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
- c) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo de não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por [...] doença, férias, etc.);
- d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

### CAPÍTULO IV

#### Deveres dos trabalhadores

##### Artigo 21.º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento de acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso

de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;

- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controle;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

### CAPÍTULO V

#### Deveres das entidades patronais

##### Artigo 22.º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, de acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;
- c) Examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais que um livrete, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

### CAPÍTULO VI

#### Preços dos livretes

##### Artigo 23.º

1 — É fixado em 50\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação das associações sindicais.

LIVRETE

I LIVRETE INDIVIDUAL DE  
CONTROLO PARA  
DOS  
TRANSPORTES RODOVIÁRIOS

Nº .....

DATA DE EMISSÃO: .....

DESCANSO SEMANAL: .....

DESCANSO COMPLEMENTAR: .....

CATEGORIA PROFISSIONAL: .....

EMITIDO POR: .....

LCCAL PARA ONDE O PROFISSIONAL FOI CONTRATADO: .....

.....

II PAÍS: .....

III 1ª DATA DE UTILIZAÇÃO DO LIVRETE: .....

IV DATA DA CADUCIDADE: .....

V NOME, DATA NASCIMENTO E RESIDÊNCIA DO TITULAR:

.....  
.....

VI ENTIDADE PATRONAL (Nome, Morada, Nº Telefone e Carimbo):

.....  
.....

TEM NORMALMENTE AO SERVIÇO .... TRABALHADORES

Conforme modelo estabelecido pela

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO  
TRABALHO

MODELO III  
Folha diária

1. FOLHA DIÁRIA		3.		
2. Número de matrícula do(s) veículo(s)	N.º	Dia	Data	
4. 5. 6. 7. 7a.	1	2	3	
	4	5	6	
	7	8	9	
	10	11	12	
	13	14	15	
	16	17	18	
	19	20	21	
	22	23	24	
	4. 5. 6. 7. 7a.	13	14	15
		16	17	18
		19	20	21
		22	23	24

8. Local de início do serviço:	9. Local de cessação do serviço:
10. Transporte Internacional de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:	
10a. Transporte Internacional de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:	
11. Conta-quilómetros:	Fim do serviço ..... km. Início do serviço ..... km. Percorso total ..... km.
16. Observações e assinatura:	

	Livro n.º
12.	Número de horas
13.	
14.	
14a.	
15. Total 13 + 14 + 14a.	





MODELO IV

Sócio n.º \_\_\_\_\_

A. Registo do trabalhador \_\_\_\_\_

B. RELATÓRIO SEMANAL

C. De \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ Inclusive

D. Dias do período semanal.		Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total do período semanal	
E. Folha diária n.º										
F. 										
Fe. 										
Duração das actividades profissionais	G. 									
	H <sub>a</sub> . <input checked="" type="checkbox"/>									
	H <sub>b</sub> . 									
	I. G. + H <sub>a</sub> . + H <sub>b</sub> .									
Ia. Total para remunerações.										

K. Observações \_\_\_\_\_

L. Data do repouso semanal precedente \_\_\_\_\_

M. Assinatura do trabalhador \_\_\_\_\_

N. Assinatura de entidade patronal \_\_\_\_\_

MODELO V

Exemplo de folha diária preenchida

<p>2. Número de matrícula do(s) veículo(s) <b>1L-54-26</b></p>	<p>1. FOLHA DIÁRIA N.º 15</p>	<p>3. Dia e data <b>Quarta-feira, 15 de Agosto de 1973</b></p>	
<p>4.  <input type="checkbox"/></p> <p>5.  <input type="checkbox"/></p> <p>6.  <input type="checkbox"/></p> <p>7.  <input type="checkbox"/></p> <p>7a.  <input type="checkbox"/></p>	<p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p>	<p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>	
<p>4.  <input type="checkbox"/></p> <p>5.  <input type="checkbox"/></p> <p>6.  <input type="checkbox"/></p> <p>7.  <input type="checkbox"/></p> <p>7a.  <input type="checkbox"/></p>	<p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p>	<p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>	
<p>8. Local do início do serviço: <b>LISBOA</b></p>		<p>9. Local da cessação do serviço: <b>Porto</b></p>	
<p>10. Transporte Internacional de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:</p>			
<p>10a. Transporte Internacional de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:</p>			
<p>11. Conta-quilómetros:</p>		<p>Fim do serviço..... <b>91 430</b> km. Início do serviço..... <b>91 094</b> km. Percurso total..... <b>336</b> km.</p>	
<p>16. Observações e assinatura:</p> <p style="text-align: right;"><i>Manuel Pires</i></p>			
		Livrete n.º	
		<p>12. <input checked="" type="checkbox"/> <b>23a</b> Número de horas <b>6 1/2</b></p> <p>13. <input checked="" type="checkbox"/> <b>23b</b> <b>1/2</b></p> <p>14. <input checked="" type="checkbox"/> <b>23c</b> <b>2 1/2</b></p> <p>14a. <input checked="" type="checkbox"/> <b>23d</b></p> <p>15. Total <b>9 1/2</b> <b>13 + 14 + 14a.</b></p>	

ANEXO VI

Transferência do local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª — local de trabalho — e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar na medida do possível os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso da transferência referida no n.º 1 ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a RN tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Depositado em 2 de Agosto de 1982, a fl. n.º 22 do livro n.º 3, com o n.º 238/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

act. in BTE 16, 09/4/77, Rect. 2ª, 07/7/77

act. n.º 7, 22/2/79  
n.º 15, 22/4/80  
n.º 21, 8/6/81

CAE - 3909,3

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeiras e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Norte e outro (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Alteração salarial

Entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeiras e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore/CGTP-IN, foi firmado em 12 de Julho de 1982, na Delegação do Porto do Ministério do Trabalho, a presente alteração à tabela salarial nos termos seguintes:

Âmbito

A presente alteração aplica-se em todo o território nacional e obriga por uma parte todas as empresas que exerçam a indústria de pincelaria, escovaria e vassouraria, representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Madeiras e, por outra parte dos trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte e pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore/CGTP-IN.

Vigência

A presente tabela salarial produz efeitos a partir do dia 1 de Junho de 1982, e terá a duração de 1 ano.

Tabela salarial

Grupo A:	
Encarregado geral .....	16 800\$00
Grupo B:	
Encarregado de secção .....	16 200\$00
Grupo C:	
Qualificados:	
1.ª .....	15 000\$00
2.ª .....	14 600\$00
3.ª .....	14 300\$00
Grupo D:	
Especializados:	
1.ª .....	12 500\$00
2.ª .....	12 300\$00
3.ª .....	12 050\$00
Grupo E:	
Estagiário ou praticante:	
Grupo C .....	10 600\$00
Grupo D .....	10 150\$00



**Grupo F:**

**Aprendizes:**

1.º ano .....	6 350\$00
2.º ano .....	6 550\$00
3.º ano .....	7 300\$00
4.º ano .....	7 900\$00

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeiras:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármo-  
res/CGTP-IN:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Agosto de 1982, a fl. 23 do  
livro n.º 3, com o n.º 243/82, nos termos do artigo  
24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

*A desav. in BTE n.º 22, 15/6/82 ao AE in BTE n.º 29, 2/8/81*

**AE entre a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e o SINDHAT — Sind. Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Alteração salarial**

**Cláusula 1.ª**  
(Âmbito)

O presente acordo de empresa, de índole salarial, obriga, por um lado, a ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P., e, por outro, os trabalhadores dos seus estabelecimentos hoteleiros representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja a sua localização no território nacional.

**Cláusula 2.ª**

(Remunerações mínimas mensais)

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela anexa ao presente acordo, que dele faz parte integrante.

2 — Para efeito de aplicação da referida tabela, a distribuição dos estabelecimentos pelos respectivos grupos bem como o enquadramento profissional nos diversos níveis de remuneração é o constante do instrumento de regulamentação colectiva aplicável aos estabelecimentos hoteleiros da ENATUR, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981.

**Cláusula 3.ª**  
(Vigência)

Este acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**Cláusula 4.ª**  
(Produção de efeitos)

A tabela anexa produzirá efeitos a partir de 13 de Agosto de 1982.

Lisboa, 3 de Agosto de 1982.

Pela ENATUR — Empresa Nacional de Turismo, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo:  
Nelson Moreira Llansol Guedes.

Pela FETESE — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela FESINTES — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

**ANEXO**

**Tabela salarial**

1 — Aplicável até 31 de Dezembro de 1982:

Nível de remuneração	Grupo I	Grupo II	Grupo III
XIV .....	37 450\$00	31 350\$00	29 050\$00
XIII .....	30 150\$00	27 500\$00	27 250\$00
XII .....	24 800\$00	23 000\$00	22 750\$00
XI .....	22 700\$00	21 300\$00	21 050\$00
X .....	20 550\$00	19 350\$00	19 100\$00
IX .....	18 450\$00	17 300\$00	17 050\$00
VIII .....	16 350\$00	15 350\$00	15 150\$00
VII .....	15 450\$00	14 350\$00	14 100\$00
VI .....	14 050\$00	13 250\$00	13 050\$00
V .....	11 950\$00	11 800\$00	11 700\$00
IV .....	11 700\$00	11 250\$00	11 000\$00
III .....	11 500\$00	10 800\$00	10 550\$00
II .....	10 300\$00	9 200\$00	8 950\$00
I .....	8 100\$00	7 800\$00	7 550\$00

2 — Aplicável a partir de 1 de Janeiro de 1983:

Nível de remuneração	Grupo I	Grupo II	Grupo III
XIV .....	38 200\$00	32 000\$00	29 650\$00
XIII .....	30 800\$00	28 050\$00	27 800\$00
XII .....	25 300\$00	23 450\$00	23 200\$00
XI .....	23 150\$00	21 700\$00	21 500\$00
X .....	21 000\$00	19 750\$00	19 500\$00

Nível de Remunerações	Grupo I	Grupo II	Grupo III
IX .....	18 800\$00	17 650\$00	17 400\$00
VIII .....	16 700\$00	15 650\$00	15 450\$00
VII .....	15 750\$00	14 650\$00	14 400\$00
VI .....	14 350\$00	13 550\$00	13 300\$00
V .....	12 200\$00	12 050\$00	11 950\$00
IV .....	11 950\$00	11 500\$00	11 250\$00
III .....	11 750\$00	11 000\$00	10 750\$00
II .....	10 500\$00	9 400\$00	9 150\$00
I .....	8 250\$00	7 950\$00	7 700\$00

#### Declaração

Paa os feitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes Sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
 STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único de Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

São nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 28 de Julho de 1982. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 5 de Agosto de 1982, a fl. 23 do livro n.º 3 com o n.º 244/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Aos 15 dias do mês de Junho de 1982, as direcções da Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e do Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte, acordam entre si em aderir ao CCT — Fabricantes de Material Eléctrico e Electrónico — Alterações, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, 8, de 29 de Fevereiro de 1980, 7, de 22 de Fevereiro de 1981 e 15, de 22 de Abril de 1982, respectivamente, subscritas pela já referida associação patronal e várias organizações sindicais.

Porto, 15 de Junho de 1982.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:  
*Eduardo Gomes de Almeida.*

Depositado em 30 de Julho de 1982, a fl. 22 do livro n.º 2, como n.º 236/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões de «operador de supermercados», «promotor de vendas», «prospector de vendas», «vendedor especializado ou técnico de vendas» e «costureira de emendas», abrangidas pela convenção em título, publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, n.º 66, de 29 de Abril de 1981 e n.º 25, de 8 de Julho de 1982.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Operador de supermercados.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.  
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Costureira de emendas.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal (alteração salarial) — Rectificação**

Verificando-se existir desconformidade entre o original e a publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1982, do anexo II da convenção em epigrafe, a seguir se publica, devidamente corrigido, o referido anexo:

ANEXO II

Tabela salarial

Profissões	Tabela em vigor
Auxiliar .....	12 900\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	7 150\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	8 350\$00
Aprendiz do 3.º ano .....	9 600\$00
Ajudante .....	12 300\$00
Oficial de 3.ª .....	16 250\$00
Oficial de 2.ª .....	18 700\$00
Oficial de 1.ª .....	22 150\$00
Oficial principal .....	23 850\$00