

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 1

1.ª SÉRIE

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

Preço 116\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 50

N.º 1

P. 1-116

8-JANEIRO-1983

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....	3
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outros .....	3
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	4
— PE da alteração salarial ao CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	5
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante e outro .....	5
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra .....	6
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros .....	6

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lactínios e outros e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte — Alteração salarial .....	7
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial .....	7
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros .....	10
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial .....	27
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros — Alteração salarial .....	28
— CCT entre a Assoc. do Ramo Automóvel do Norte e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	29
— CCT entre a ASEP — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outros e a Feder. dos Sind. de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outra .....	31

	Pág.
— CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	32
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial .....	74
— CCT entre a ASEP — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outro e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Norte e outros — Alteração salarial e outra .....	74
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Integração em níveis de qualificação .....	75
— CCT para o comércio retalhista do Porto — Deliberação da comissão paritária .....	77
— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Deliberação da comissão paritária .....	79
— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Constituição da comissão paritária .....	80
— ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial .....	80
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros, em representação do Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul — Alteração salarial ....	81
— AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. dos Quadros Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros .....	82
— Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. dos Técnicos de Desenho ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros .....	114
— Acordo de adesão entre os CTT — Empresa Pública dos Correios e Telecomunicações de Portugal, E. P., e o Sind. Independente dos Médicos ao AE entre aquela empresa e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço (alteração) e ao AE entre a mesma empresa e o Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1981, e 36, de 29 de Setembro de 1982) .....	115
— CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Rectificação .....	115

#### 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.  
 Sind. — Sindicato.  
 Ind. — Indústria.  
 Dist. — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1982, foi publicado um CCT celebrado entre a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Santarém, em representação de várias associações do mesmo distrito, e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviço do Distrito de Santarém.

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, na área da convenção, de entidades patronais do sector de actividade regulado e de trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações signatárias;

Considerando que nos concelhos de Mação e Salvaterra de Magos desenvolvem a sua actividade entidades patronais e trabalhadores dos sectores económicos e profissional abrangidos pela convenção, sem que, relativamente às entidades patronais, exista enquadramento associativo;

Considerando, finalmente, a conveniência em promover a uniformização das condições de trabalho no sector de actividade do comércio retalhista do Distrito de Santarém;

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 respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro 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 dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo único

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais 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 patronais representadas e não filiados no sindicato outorgante.

2 — A convenção referida no número anterior é igualmente tornada extensiva às entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço, do sector económico e profissional regulado, que exerçam a sua actividade nos concelhos de Mação e Salvaterra de Magos.

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

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 20 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaja Gonçalves*.

---

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Setúbal e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal e outros.

Considerando que ficam abrangidos pela convenção apenas as entidades patronais e os trabalhadores

ao seu serviço filiados nas associações que a subcreveram;

Considerando a existência de empresas e trabalhadores ao seu serviço, na área de aplicação da convenção, não filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector de actividade na área da 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 aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Novembro de 1982, sem que tenha sido 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

As disposições constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, são tornadas extensivas, na área de aplicação da convenção, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas

associações patronais outorgantes, exerçam a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias que, não se encontrando filiados nas associações sindicais outorgantes, estejam ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

#### Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 20 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaja Gonçalves*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 21 de Agosto de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

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

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela mesma convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Considerando o parecer desfavorável da Região Autónoma dos Açores;

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 aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, ao qual não foi deduzida qualquer 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, pelo Secretário de Estado do Trabalho e pelo Secretário de Estado Adjunto do Primeiro-Ministro (Comunicação Social), o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a FE-TESE — Federação dos Trabalhadores de Escritórios

e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 21 de Agosto de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no continente e na Região Autónoma da Madeira e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais subscritoras da convenção, não filiados no sindicato signatário.

#### Artigo 2.º

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

2 — A entrada em vigor e eficácia da presente portaria na Região Autónoma da Madeira ficará dependente de despacho do respectivo Governo Regional, a publicar no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho, 29 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado Adjunto do Primeiro-Ministro (Comunicação Social), *José Carlos Alfaia Pinto Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, foi publicada uma alteração salarial ao CCT entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela alteração salarial referida as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquelas associações que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na alteração, bem como de trabalhadores não inscritos em sindicatos filiados nas federações outorgantes que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições laborais dos trabalhadores da indústria de cerâmica de barro vermelho na área abrangida pela alteração;

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 sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, ao qual não foi 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 da Indústria e do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Nacional dos In-

dustriais de Barro Vermelho e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

**Artigo 2.º**

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

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho dos respectivos Governos Regionais, a publicar no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira* e no *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores*.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 29 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante e outro**

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 neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações referidas em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1982:

a) Por um lado, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação

patronal outorgante, exerçam, em toda a área do porto de Lisboa e ainda nas áreas navegáveis e portos comerciais dos distritos de Setúbal, Santarém, Évora, Beja e Faro, a actividade de tráfego fluvial, não para fins próprios, mas para executar transportes de outrem, nomeadamente com:

Embarcações não motorizadas para transporte de mercadorias;

- Embarcações motorizadas para transporte de mercadorias;
- Embarcações adstritas ao serviço de rebuques e lanchas transportadoras;
- Embarcações motorizadas ou não, adstritas aos serviços específicos ou não classificados;

- b) Por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal celebrante.

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra**

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 de CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscri-

tas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade na área geográfica nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nos sindicatos signatários.

---

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros**

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 Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, por forma a torná-lo aplicável no território do continente às relações de trabalho em que sejam parte entidades patronais, não filiadas na associação

outorgante, que prossigam qualquer actividade caracterizável como indústria mineira e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representadas pelas organizações sindicais subscritoras 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

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e outros e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte — Alteração salarial**

## CAPÍTULO I

### Do âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL, uniões de cooperativas e cooperativas subscritoras, e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

Este contrato entra em vigor e é válido nos termos da lei, considerando-se prorrogado enquanto não for denunciado por qualquer das partes, nos termos legais.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Esta tabela produz efeitos desde 1 de Setembro de 1982:

Nível	Categoria profissional	Vencimento
VII	Fogueiro-encarregado .....	16 180\$00
IX	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....	15 710\$00
X	Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	15 350\$00
XI	Fogueiro de 3. <sup>a</sup> .....	14 820\$00

Porto, 30 de Novembro de 1982.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela União de Cooperativas dos Produtores de Leite de Entre Douro e Minho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela União de Cooperativas dos Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

*Eduardo Gomes de Almeida.*

Depositado em 21 de Dezembro de 1982, a fl. 45 do livro n.º 3, com o n.º 377/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial**

## I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito)

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro lado,

aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pela associação sindical outorgante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

**ANEXO I**  
**Remunerações mínimas**

Grau	Tabela I	Tabela II
0	33 900\$00	36 600\$00
1	29 050\$00	31 300\$00
2	25 350\$00	27 600\$00
3	24 500\$00	26 700\$00
4	21 900\$00	23 700\$00
5	21 500\$00	23 450\$00
6	19 400\$00	21 550\$00
7	18 550\$00	20 450\$00
8	17 600\$00	19 400\$00
9	16 650\$00	18 200\$00
10	15 850\$00	17 400\$00

Grau	Tabela I	Tabela II
11	15 000\$00	16 350\$00
12	14 600\$00	15 900\$00
13	14 300\$00	15 350\$00
14	12 500\$00	13 550\$00
15	11 150\$00	12 000\$00
16	9 700\$00	10 400\$00
17	8 350\$00	9 000\$00
18	8 050\$00	8 650\$00
19	6 800\$00	7 200\$00
20	5 650\$00	6 000\$00

Média aritmética resultante da soma das tabelas I e II:

$$R \text{ (média)} = 17\ 407\$$$

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6(\*), 7 e 8:

**Trabalhadores metalúrgicos**

Idade de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
14 anos	5 650\$00	6 000\$00	6 800\$00	7 200\$00	8 050\$00	8 650\$00	9 700\$00	10 400\$00
15 anos	5 650\$00	6 000\$00	6 800\$00	7 200\$00	8 050\$00	8 650\$00	-	-
16 anos	6 800\$00	7 200\$00	8 050\$00	8 650\$00	-	-	-	-
17 anos	8 050\$00	8 650\$00	-	-	-	-	-	-

\* Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6\*:

**Trabalhadores metalúrgicos**

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	12 500\$00	13 550\$00
Praticante do 2.º ano	14 600\$00	15 900\$00

\* Apenas para traçador de construção naval e traçador-planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7:

**Trabalhadores metalúrgicos**

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	12 500\$00	13 550\$00
Praticante do 2.º ano	14 300\$00	15 350\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8:

**Trabalhadores metalúrgicos**

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	11 150\$00	12 000\$00
Praticante do 2.º ano	12 500\$00	13 550\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9:

**Trabalhadores metalúrgicos**

Idade de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
14 anos .....	6 250\$00	6 800\$00	8 150\$00	8 750\$00	10 050\$00	10 850\$00	11 900\$00	12 750\$00
15 anos .....	6 250\$00	6 800\$00	8 150\$00	8 750\$00	10 050\$00	10 850\$00	-\$-	-\$-
16 anos .....	8 150\$00	8 750\$00	10 050\$00	10 850\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-
17 anos .....	10 050\$00	10 850\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10:

**Trabalhadores metalúrgicos**

Idade de admissão	Tempo de prática							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II	Tab. I	Tab. II
14 anos .....	5 650\$00	6 000\$00	7 400\$00	8 050\$00	9 150\$00	9 800\$00	11 150\$00	11 900\$00
15 anos .....	5 650\$00	6 000\$00	7 400\$00	8 050\$00	9 150\$00	9 800\$00	-\$-	-\$-
16 anos .....	7 400\$00	8 050\$00	9 150\$00	9 800\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-
17 anos .....	9 150\$00	9 800\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

**II**

**Critério diferenciador das tabelas salariais**

1 — Aplica-se a tabela I ou II, consoante o volume da facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 52 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação registada nos últimos 3 anos de exercício.

3 — No caso de empresas com menos de 3 anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (2 ou 1).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual global inferior a 52 000 contos, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — A averiguação da capacidade económica e financeira da empresa, para os efeitos do número an-

terior, caberá aos órgãos previstos no diploma legal que vier a regulamentar o controle organizado da produção pelos trabalhadores.

7 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

8 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1981, não poderão passar a aplicar a tabela I.

**III**

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1982.

**Declaração conjunta sobre concessão de subsídio de refeição**

1 — As partes comprometem-se a envidar todos os esforços no estudo de um esquema de atribuição de subsídio de refeição, tendo em vista a negociação do CCT a realizar em 1983.

2 — Para esse efeito é criada uma comissão bipartida, cuja missão será ter pronto até à data limite de 31 de Julho de 1983 um esquema de atribuição do subsídio de refeição.

3 — Os resultados a que chegar a comissão prevista no n.º 2, bem como a sua integração no CCT em 1983, ficam dependentes do acordo final das partes aquando da outorga do CCT a rever no próximo ano.

Lisboa, 23 de Novembro de 1982.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Indústrias Navais:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho (Sector Metalúrgico e Metalomecânico):  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragem:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Embalagens Metálicas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclometores e Acessórios:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
José António Simões.  
José Manuel da Conceição Morais.

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 379/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### (Área e âmbito)

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes e desde que exerçam funções que sejam enquadráveis em algum dos níveis de classificação previstos no anexo I do presente contrato.

##### Cláusula 2.ª

###### (Vigência)

O presente contrato entra em vigor decorridos 5 dias sobre a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigorará por um período de 2 anos, salvo as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente, ficando, no entanto, salvaguardados períodos inferiores que eventualmente vierem a ser previstos na lei.

##### Cláusula 3.ª

###### (Denúncia do contrato)

1 — A denúncia do contrato poderá ser feita por qualquer das partes e consistirá no envio por escrito à parte contrária da correspondente proposta de revisão.

2 — As tabelas salariais poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 120 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

3 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão, nos termos desta cláusula.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respectiva resposta por escrito no prazo máximo de 30 dias, a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 4.ª

###### (Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados nos níveis profissionais constantes do anexo I e de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Reclassificação profissional)

1 — As empresas procederão às eventuais reclassificações resultantes do disposto na cláusula anterior até 60 dias após a entrada em vigor do presente contrato e delas darão conhecimento, por escrito, aos trabalhadores interessados.

2 — Os trabalhadores interessados poderão, no prazo de 30 dias contados a partir da data daquele conhecimento, apresentar, por escrito, reclamação fundamentada à entidade patronal, considerando-se que aquela é aceite se no prazo de 30 dias, contado a partir da data da recepção da reclamação, a entidade patronal não apresentar resposta fundamentada, afirmativa ou negativa, por escrito, ao trabalhador interessado.

3 — A reclassificação produzirá efeitos a partir da entrada em vigor do presente contrato.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Condições de admissão)

Aos trabalhadores admitidos será sempre exigida carteira profissional ou outra comprovação legal das suas habilitações.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Regras de admissão)

1 — No provimento das vagas que venham a ocorrer deverá dar-se conhecimento e preferência aos trabalhadores da empresa de acordo com a aptidão para o desempenho do lugar pretendido e competência profissional.

2 — Quando se torne necessário efectuar novas admissões e sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas deverão consultar as listas de desemprego do serviço de colocações do sindicato respectivo.

3 — No acto de admissão as empresas entregarão ao trabalhador documento donde conste a identificação do interessado, o cargo a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

4 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o trabalhador tenha apresentado previamente documento comprovativo das funções que exercia.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

6 — Sem prejuízo da necessária renovação de quadros, os lugares e cargos disponíveis serão priori-

tariamente preenchidos por promoção interna, a menos que tal via, comprovadamente, acarrete prejuízo ao bom funcionamento da empresa.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental pelo período de 6 meses. No decurso do período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

5 — Nos contratos com prazo o período experimental será o previsto na lei.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Exames médicos)

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas devem promover a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Caso o resultado do exame médico seja negativo, a empresa obriga-se a facultá-lo ao trabalhador.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Inspeções médicas)

1 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde. Igual inspecção terá lugar no caso de cessão do contrato, se o trabalhador o solicitar.

2 — Aos trabalhadores com 50 ou mais anos de idade serão efectuados exames semestrais.

3 — Os resultados das inspeções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4 — As empresas devem facultar o resultado das inspeções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicitar e o trabalhador não se opuser.

5 — Sempre que o trabalhador mude de empresa, e quando tal for solicitado, deverão ser fornecidos aos serviços médicos da firma para onde vai trabalhar os elementos constantes da sua ficha médica.

## SECÇÃO II

### Evolução profissional

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

1 — A permanência dos profissionais de engenharia no nível 1-A de qualificação não poderá ser superior a 1 ano.

2 — A permanência daqueles profissionais no nível 1-B não pode ultrapassar 1 ano.

3 — A permanência dos profissionais de engenharia no nível 2 não pode ser superior a 2 anos.

4 — Os economistas não poderão permanecer mais de 1 ano no nível 1-B.

5 — Os economistas não podem permanecer mais de 2 anos no nível 2.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas deste contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e conhecimentos profissionais, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham que privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização da parte do património da empresa que lhes esteja confiada;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico ou segredos comerciais;
- h) Desempenhar, na medida do possível e mediante acordo, os serviços dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou doentes, nas condições previstas para a prestação de serviços temporários;

- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas e dos regulamentos internos da empresa, salvo se os mesmos forem ilegais ou lesivos dos direitos e garantias estipulados na lei e neste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos no âmbito das suas funções, salvo o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possa advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar aos sindicatos que representam trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na mesma;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia os trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, observando as disposições do presente contrato;
- h) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que os trabalhadores ao serviço não sejam privados de meios e condições, internos ou externos, de formação complementar, com vista à sua permanente actualização profissional;
- j) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- k) Não exigir o cumprimento de ordens das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal;
- m) Sempre que solicitada pelo trabalhador, passar, no caso de cessão do contrato de trabalho, certificado donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, e o cargo ou cargos que desempenhou.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Complemento de seguro contra acidentes de trabalho)

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar de seguro previsto no número anterior de modo a obviarem os prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que 120 dias após a entrada em vigor do presente contrato não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho, como previsto nesta cláusula, pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho superior a 10 dias seguidos, uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode, de modo algum, ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

5 — Esta cláusula só se aplicará aos acidentes ocorridos 120 dias após a entrada em vigor do presente contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar o nível de qualificação do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho existentes na empresa;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar em condições que se comprove não serem compatíveis com as normas de segurança.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Trabalhadores estudantes)

Os trabalhadores-estudantes terão os direitos e regalias previstos na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Direitos especiais da mulher)

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

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) Faltar 2 períodos de 1 hora por dia, às trabalhadoras que aleitem filhos até 10 meses após o parto, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

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

3 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez, e até 1 ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio.

4 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg, com carácter de regularidade, e a 20 kg em casos excepcionais.

5 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, além de a fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com o direito a uma indemnização equivalente à retribuição que receberia até ao fim do período referido na alínea c), salvo se outra maior lhe for devida, sem que, em qualquer dos casos, a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Transferência do local de trabalho)

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

2 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total mudança da instalação ou serviço onde aquele trabalha, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos da transferência.

3 — Quando nos termos do número anterior o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá direito a rescindir o contrato e à indemnização prevista para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador e aos créditos vencidos previstos no regime de cessão do contrato de trabalho, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Em caso de transferência a título provisório ou temporário, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho que eventualmente obrigue a mudança de residência por parte do trabalhador, a empresa conceder-lhe-á um mínimo de 2 dias úteis sem perda de retribuição para que este regularize a sua situação resultante da mudança de domicílio.

## SECÇÃO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Direito à actividade sindical na empresa)

Os trabalhadores e os respectivos sindicatos têm direito de desenvolver actividade sindical na empresa nos termos da lei, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de 9 horas.

2 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de 45 horas distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração continua, desde que a entidade patronal justifique, por escrito, a sua necessidade junto das entidades competentes, ouvidos os trabalhadores interessados ou os seus representantes.

4 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, entre as 12 e as 15 horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Fixação do horário de trabalho)

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos da empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos da empresa deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização do trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam, deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Poderão ser instituídos horários flexíveis, mediante acordo dos trabalhadores interessados e da empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm o direito a um suplemento adicional à sua remuneração que não será inferior à remuneração correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

3 — Podem renunciar à remuneração referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho deverão ser acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores bem como do parecer dos respectivos sindicatos e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

5 — A isenção de horário de trabalho não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal (obrigatório e complementar) nem os feriados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Serviços temporários)

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente os trabalhadores ao seu serviço, mediante acordo destes, de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Os serviços temporários também podem ser prestados em regime de acumulação.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — A prestação dos serviços temporários será considerada para efeitos de valorização curricular do trabalhador e contará para efeitos da sua evolução profissional na empresa.

5 — Desde que a prestação dos serviços temporários ultrapasse 6 meses, o trabalhador passará a ter direito ao nível de qualificação correspondente aos serviços que efectuou, desde que estes correspondam a nível superior àquele em que se encontrar classificado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário por período não inferior a 2 horas, haverá uma interrupção de 15 minutos entre o período normal e o período extraordinário de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho extraordinário aos trabalhadores em regime de turnos, salvo se na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador não possa utilizar os transportes habituais.

6 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincidir com a hora de almoço, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador, logo que possível, o tempo indispensável para que tome a refeição: se esta não puder ser tomada nas condições habituais de local, a empresa obriga-se a pagá-la nos termos e nos limites fixados no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Limites de trabalho extraordinário)

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte e no n.º 8 da cláusula 36.<sup>a</sup>, nenhum trabalhador poderá realizar mais de 120 horas de trabalho extraordinário por ano.

2 — Quando, na iminência de prejuízos graves para a empresa, se tornar necessária a prestação de trabalho extraordinário para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Regime de turnos)

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

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

a) Em regime de 2 turnos, o período normal de trabalho semanal é de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados;

b) Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder 40 horas semanais e os restantes turnos 45 horas semanais; em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

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

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

a) 15 % da retribuição base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de 2 turnos, de que apenas 1 seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de 3 turnos ou de 2 turnos, total ou parcialmente nocturnos.

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

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

7 — Nos regimes de 3 turnos haverá um período de 30 minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período; caso a empresa não disponha desses serviços, concederá ao interessado o tempo indispensável a acordar entre as partes e atendendo aos condicionalismos locais, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

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

9 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suas pensões referidas.

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

11 — São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

12 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

13 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turno pelo menos com 1 mês de antecedência.

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

#### Cláusula 28.ª

(Remunerações mínimas)

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes no anexo II.

2 — As remunerações mínimas constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Setembro de 1982.

#### Cláusula 29.ª

(Formas de pagamento)

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

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

*RM* — Retribuição mensal;

*HS* — Horário semanal.

#### Cláusula 30.ª

(Desconto das horas de falta)

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

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

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

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

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste contrato.

5 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o 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 31.ª

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal na 1.ª hora diária, 75 % na 2.ª hora e

100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

**Trabalho extraordinário**

Horas	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1.ª hora .....	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2.ª hora .....	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes .....	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

2 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 25.ª, o trabalho extraordinário será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.ª hora e de 100 % nas restantes.

**Cláusula 32.ª**

(Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso)

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a 3 vezes a remuneração/hora normal, isto é:

$$R = 3 \times n \times RH$$

sendo:

*R* — Remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

*n* — Número de horas de trabalho prestado;

*RH* — Remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a 2,5 vezes a remuneração normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição normal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos 3 dias úteis seguintes.

**Cláusula 33.ª**

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, 6 meses de antiguidade em 31 de Dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de 6 meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;

b) No ano do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado 6 ou mais meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido 6 meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

**Cláusula 34.ª**

(Data e documento de pagamento)

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, retribuição mensal, nível de qualificação, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, os descontos discriminados e o montante líquido a receber.

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

**Cláusula 35.ª**

(Serviço de assistência em regime de prevenção)

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando participar da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação no período nocturno e ou fim de semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa durante os seus períodos de descanso.

2 — O serviço de assistência em regime de prevenção será estabelecido mediante regulamentação e retribuição a definir entre os trabalhadores envolvidos e a empresa.

## CAPÍTULO V

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta da indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em menos de uma hora por cada percurso, a ida e regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos incluindo perda de salários daí resultantes.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, sem prejuízo do direito de regresso nos termos gerais de direito.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo a responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

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

8 — O tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> e será sempre remunerado como trabalho extraordinário.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa;
- b) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verificar, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se a realização de deslocações fizer parte da sua actividade específica na empresa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações)

Os trabalhadores além da sua retribuição normal terão direito nas pequenas deslocações ao pagamento das refeições a que houver lugar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações no continente)

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no continente:

- a) Nos casos em que a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia, a uma verba diária fixa igual ao valor de 2,5 vezes o salário/hora correspondente à remuneração mínima do nível 3, calculado nos termos do n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente contrato, isto é:

$$\text{Verba diária fixa} = \frac{RM_{min3} \times 12}{52 \times 45} \times 2,5$$

em que:

$RM_{min3}$  — Remuneração do profissional no nível 3.

Nos casos em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia não haverá lugar ao pagamento de qualquer verba fixa;

- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diário a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Grandes deslocações fora do continente)

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente e independentemente da sua duração, os trabalhadores têm direito:

- a) À manutenção do direito à retribuição que auferem no seu local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento pela empresa das despesas de transporte, alimentação e alojamento no local para onde são deslocados e durante as viagens que sejam obrigados a fazer, bem como das despesas de representação, em termos a acordar;
- c) A um subsídio diário de deslocação proporcional ao custo de vida no local para onde o trabalhador é deslocado, a contar da data de partida até à data de regresso, o qual não poderá ser inferior ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior;
- d) No caso das deslocações às ilhas adjacentes, o subsídio a que se refere a alínea anterior será igual ao definido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — Os princípios estatuidos no número anterior podem ser alterados por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, não podendo, em caso algum, ser praticadas condições menos favoráveis do que as definidas no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O pagamento da alimentação e do alojamento previsto na alínea b) do n.º 1 poderá ser substituído, caso haja acordo entre as partes, por uma ajuda de custo diário de valor igual à atribuída ao funcionalismo público.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Doença do pessoal nas grandes deslocações)

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

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

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

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

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Seguro do pessoal deslocado)

1 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra os riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 2 500 000\$.

2 — O trabalhador terá direito, em deslocações fora do continente, a um seguro de bagagem no valor mínimo de 25 000\$.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### (Preparação das grandes deslocações)

1 — Compete às empresas o pagamento das formalidades necessárias à saída do País, designadamente passaporte, licença militar, obtenção de vistos, autorização de transferência e divisas e marcação de transportes e alojamento.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e o trabalhador, de modo que seja garantido um nível de segurança e conforto considerado satisfatório.

3 — A categoria do alojamento será acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, de modo a garantir um nível de comodidade satisfatório.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### (Férias do pessoal deslocado)

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Abono para equipamento ou vestuário)

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

1 — Salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Feriados)

1 — São considerados, para todos os efeitos, 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 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo, quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros que corresponda aos desejos dos trabalhadores dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Direito a férias)

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Duração de férias)

1 — O período de férias é de 30 dias de calendário.

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

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

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a 1 ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídio relativos ao ano da cessação.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

No mínimo de 8 dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2 — Terão direito a acumular as férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar fora do território continental;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas regiões autónomas, quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Marcação do período de férias)

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

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração de um mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados.

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

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia aos sindicatos interessados.

5 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência de 30 dias em relação à data de início das mesmas.

6 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e de a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 53.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados acompanhar o competente pedido de autorização.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

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

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Interrupção das férias)

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal, por motivos de interesses da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozará férias na época fixada; no caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de 2 meses.

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

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

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

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja 1 ano.

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

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar este direito durante 3 anos consecutivos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- e) As dadas durante 2 dias, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devida a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) 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;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- i) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- j) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), h), i) e j);
- b) As faltas previstas na alínea f), excepto as que estejam directamente relacionadas com a prestação de serviço militar.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até 8 dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

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

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos, por escrito, em documento fornecido pela entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador após o serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador tomará lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço até 30 dias a contar da data do seu licenciamento.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de 3 meses em regime de readaptação, após o que lhe será atribuído o nível que lhe competiria se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Remissão para a lei)

Em tudo o que não esteja expressamente previsto neste capítulo será aplicável a legislação reguladora da suspensão do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO VII

#### Disciplina

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

(Aplicação de sanções)

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Caducidade do procedimento disciplinar)

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Remissão para a lei)

A cessão do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

### CAPÍTULO IX

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança, observando, na matéria, o preceituado na legislação em vigor.

### CAPÍTULO X

#### Comissão paritária

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Constituição)

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por 3 vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo podem ser designados até 2 substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus

membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno a elaborar logo após a sua constituição.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Sanções)

As infracções ao disposto neste contrato serão punidas nos termos da legislação reguladora das relações colectivas de trabalho.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Garantia de manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar para os trabalhadores diminuição das regalias de carácter permanente e anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Profissionais de engenharia

São considerados profissionais de engenharia os trabalhadores com curso superior ou equiparado,

diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia, de actividades de investigação, produção, técnico-comerciais, administrativas, ensino técnico-profissional e outros, nomeadamente os engenheiros técnicos e os engenheiros maquinistas da marinha mercante.

#### Engenheiro técnico

Todo o profissional, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de engenharia em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e que se ocupam do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção, e respectivos apoios, técnico-comercial, laboratório, controle de qualidade, informática, formação profissional e outras.

#### Engenheiro maquinista da marinha mercante

Todo o profissional diplomado com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica e com o título de engenheiro maquinista da marinha mercante e que se ocupa do estudo e da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, gestão, projecto, produção e respectivos apoios, técnico-comercial, formação profissional e outras.

#### Nível 1:

São classificados neste nível os profissionais de engenharia sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como: projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc;

O seu trabalho é orientado e controlado directamente e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

#### Nível 2:

São classificados neste nível os profissionais de engenharia com experiência profissional muito reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos tais como: projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, actividade técnico-comercial, etc.;

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados;

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Nível 3:

São classificados neste nível os profissionais de engenharia cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício de actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, que, ao se serviço:

Executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base;

Dentro deste espírito executam trabalhos tais como: estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagem, projecto, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos etc.;

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos;

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja actividade podem congregam ou coordenar.

#### Nível 4:

São classificados neste nível os profissionais de engenharia possuidores de especialização num campo particular de actividade ou de experiência profissional alargada que, ao serviço da empresa:

Se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou exercem coordenação de actividades tais como: técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras, ou estão ao primeiro nível de supervisão directa e continua de outros técnicos de engenharia;

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objectivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são normalmente sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando as suas implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

#### Nível 5:

São classificados neste nível os profissionais de engenharia detentores de sólida formação num campo de actividade especializado, importante para o funcionamento ou economia da empresa, ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de ou-

tras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

Exercem supervisão de uma pequena equipa de técnicos altamente especializados na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia;

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de actividades;

Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos, ou especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais, sendo apenas revisito quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente sê-lo quanto à justeza da solução;

Tomam decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

#### Nível 6:

São classificados neste nível os profissionais de engenharia que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações directas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa apenas condicionado pela observância das políticas da empresa, em cuja definição podem participar, e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, etc.).

#### Economistas

São denominados economistas os trabalhadores licenciados em qualquer ramo das Ciências Económicas e Financeiras (Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas), os quais procedem a trabalhos de pesquisa e aplicações práticas dos

princípios e teorias de economia com vista à obtenção de soluções para os problemas económicos que surjem em matéria de produção, de distribuição e de troca de bens e de serviços relacionados com assuntos tais como: a composição da produção, dos mercados, tendências comerciais, políticas de fixação de preços, estruturas do crédito, consumo, colocação de capitais, salários e produtividade, aconselham em problemas económicos de domínios particulares tais como as finanças, a fiscalidade, o comércio internacional, os problemas de mão-de-obra, a produção e estudam as possibilidades actuais e futuras do mercado para os bens e serviços.

#### Nível 1:

São classificados neste nível os economistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos simples e ou de rotina, individualmente ou em equipa, adequados à sua formação e sob supervisão de um superior hierárquico;

O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

#### Nível 2:

São classificados neste nível os economistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos ligados à resolução de problemas específicos da sua especialidade, individualmente ou em equipa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados;

Recebem instruções quanto a métodos e processos. O seu trabalho é supervisionado quanto à aplicação daqueles métodos e processos e quanto a resultados;

Podem tomar decisões no âmbito das orientações recebidas;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Nível 3:

São classificados neste nível os economistas cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço:

Supervisionam directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo asseguram a gestão de áreas individualizadas e bem definidas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;

Coordenam e planificam a rentabilidade de processos fabris ou outros interpretando resultados no âmbito da sua função, tomam decisões de natureza complexa baseando-se em elementos de apoio que lhes são facultados e

no seu conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão, normalmente, grande incidência na gestão da empresa;

Podem orientar outros técnicos cuja actividade agregam ou coordenam.

#### Nível 4:

São classificados neste nível os economistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

Supervisionam actividades complexas e heterogêneas envolvendo normalmente planificação global a curto e médio prazos, elaboram e orientam estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispendo de autonomia quanto à qualificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas, analisam e fundamentam decisões a tomar, ou as repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa;

Podem elaborar pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;

Supervisionam normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho, podendo fazer a coordenação de um complexo de actividades de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

Tomam decisões no âmbito das tarefas que lhes estão entregues e pelas quais são responsáveis.

#### Nível 5:

São classificados neste nível os economistas com sólida formação num campo de actividade especializada importante para funcionamento e economia da empresa, e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Executam, com autonomia, trabalhos complexos de investigação, elaboram pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo uma muito elevada especialização ou vastos conhecimentos apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e justeza das soluções, mantêm amplos e frequentes contactos a níveis paralelos ou superiores, participando de forma activa na política de orientação geral da empresa, nos seus diferentes domínios, mesmos naqueles que não estão directamente sob a sua responsabilidade;

Supervisionam directamente outros técnicos ou equipas de técnicos de que coordenam o respectivo trabalho, envolvendo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas, tomam decisões que exigem, habitualmente, a apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem influir seriamente

favorável ou desfavoravelmente, em amplos sectores da empresa, nos seus resultados, prestígio ou imagem.

#### Nível 6:

São classificados neste nível os economistas que pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade, dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Supervisionam globalmente a planificação estratégica da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento, executam trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, orientando, eventualmente, um grupo de pesquisa de novos processos para desenvolvimento das ciências de gestão que permitam a aquisição de independência técnica da empresa, podem executar trabalho individual e autónomo requerendo uma muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, tomando decisões com implicações directas e importantes no seu funcionamento, imagem e resultados, dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição normalmente participam.

ANEXO II  
Tabela salarial

Níveis de qualificação	Remunerações mínimas	
	Tabela I	Tabela II
Economista (nível 6) ..... Engenheiro técnico (nível 6) ..... Engenheiro maquinista (MM) (nível 6) .....	63 100\$00	75 000\$00
Economista (nível 5) ..... Engenheiro técnico (nível 5) ..... Engenheiro maquinista (MM) (nível 5) .....	55 300\$00	63 700\$00
Economista (nível 4) ..... Engenheiro técnico (nível 4) ..... Engenheiro maquinista (MM) (nível 4) .....	48 000\$00	54 400\$00
Economista (nível 3) ..... Engenheiro técnico (nível 3) ..... Engenheiro maquinista (MM) (nível 3) .....	41 300\$00	46 400\$00
Economista (nível 2) ..... Engenheiro técnico (nível 2) ..... Engenheiro maquinista (MM) (nível 2) .....	30 700\$00	32 100\$00

Níveis de qualificação	Remunerações mínimas	
	Tabela I	Tabela II
Economista (nível I) .....	24 600\$00	26 800\$00
Engenheiro técnico (nível I-B) .....		
Engenheiro maquinista (MM) (nível I-B) .....		
Engenheiro técnico (nível I-A) .....	20 800\$00	22 600\$00
Engenheiro maquinista (MM) (nível I-A) .....		

#### Critério diferenciador das tabelas

1 — Aplica-se a tabela I ou II consoante o volume de facturação anual global seja respectivamente inferior ou superior a 60 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes da facturação registados nos últimos 3 anos de exercício.

3 — Nos casos de empresas com menos de 3 anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (2 ou 1).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I, até determinação da facturação anual.

5 — Poderá ser aplicada a tabela II às empresas com um volume de facturação anual inferior a 60 000 contos, desde que, para tanto, se prove a necessária capacidade económica e financeira.

6 — Se for comprovado o requisito previsto no número anterior, a nova tabela aplicar-se-á a partir do momento em que a decisão se torne definitiva.

7 — Durante a vigência da Resolução n.º 1/A, emanada da Presidência do Conselho de Ministros, nenhuma empresa poderá mudar da tabela I para a tabela II (disposição transitória).

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Indústrias Navais:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho (sector metalúrgico e metalomecânico):  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Embalagens Metálicas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Bicycletas, Cielomotores, Motorizadas e Acessórios:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação de:

Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante.

João Lourenço Martins de Oliveira Pinto.  
João de Deus Gomes Pires.

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 380/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

### CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial

O CCT entre a Associação dos Industriais de Moagem do Sul e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1980, e no *Bo-*

*letim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 14 de Novembro de 1981, é revisto como segue:

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — .....

2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Novembro de 1982, podendo ser revista anualmente.

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

**ANEXO III**  
**Tabelas salariais.**

Níveis	Tabela A	Tabela B
I .....	30 000\$00	28 800\$00
II .....	28 000\$00	26 600\$00
III .....	26 100\$00	24 700\$00
IV .....	24 550\$00	23 250\$00
V .....	22 750\$00	21 500\$00
VI .....	21 400\$00	20 250\$00
VII .....	20 200\$00	18 900\$00
VIII .....	18 100\$00	16 900\$00
IX .....	16 900\$00	15 700\$00
X .....	14 500\$00	13 300\$00
XI .....	11 600\$00	10 500\$00
XII .....	10 600\$00	9 300\$00
XIII .....	9 500\$00	8 300\$00

Lisboa, 21 de Dezembro de 1982.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Laticínios:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Centro:

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro:  
*João Manuel Montalvão Martins.*

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Sul:

Pela Associação dos Industriais de Moagem:  
*João Manuel Montalvão Martins.*

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de Santa Maria e São Miguel.

*José Manuel Pereira.*

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

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 de Viseu (com excepção do sector dos alimentos compostos para animais).

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 381/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros — Alteração salarial**

**Cláusula 18.ª**

**(Retribuições mínimas)**

1 — .....  
Tabela para vigorar de 1 de Outubro de 1982 a 30 de Setembro de 1983:

Grau 1-A .....	30 500\$00
Grau 1-B .....	34 500\$00
Grau 2 .....	43 250\$00
Grau 3 .....	52 750\$00
Grau 4 .....	60 500\$00
Grau 5 .....	71 000\$00
Grau 6 .....	82 500\$00

**Cláusula 24.ª-A**

**(Subsídio de refeição)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que não usufruam de refeitório ou cantina cedidos pela empresa deverá ser concedido um subsídio diário de refeição no valor de 112\$50.

Lisboa, 25 de Novembro de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos Sindicatos dos Economistas, dos Engenheiros Técnicos do Sul, Nacional dos Farmacêuticos, dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mecante e dos Contabilistas:

João de Deus Gomes Pires.

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 382/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. do Ramo Automóvel do Norte e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos inscritos nas associações patronais signatárias e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — (Mantém-se com a redacção do CTT actual.)

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1982.

3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção do CCT actual.)

##### Cláusula 23.ª

(Deslocações)

1 e 2 — (Mantém-se com a redacção do CCT actual.)

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times 1\,150\$$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — (Mantém-se com a redacção do CCT actual.)

5 — No caso de deslocações inferiores a 1 dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas de transporte e alimentação efectuadas em servi-

ço, mediante apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 50\$;  
Almoço ou jantar — 230\$;  
Dormida — 700\$.

Nota. — As restantes cláusulas e definições de funções mantêm-se com a redacção do CCT actual.

### ANEXO I

#### Tabela salarial

Grupo A (22 550\$):

Gerente.

Grupo B (21 600\$):

Chefe de serviços, chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques e contabilista ou técnico de contas.

Grupo C (19 950\$):

Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico.

Grupo D (18 250\$):

Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, oficial electricista, mecânico auto, operador mecanográfico, primeiro-escriturário e motorista de pesados.

Grupo E (17 700\$):

Primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, operador de máquinas de contabilidade, recepcionista de garagens, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.ª, caixa de escritório e caixeiro de praça.

Grupo F (16 650\$):

Montador de pneus especializado, cobrador, fiel de armazém, conferente, motorista de ligeiros,

lubrificador, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, recepcionista de parques de estacionamento, instalador de gás de 2.<sup>a</sup> e perfurador-verificador.

**Grupo G (16 100\$):**

Instalador de gás de 3.<sup>a</sup>, lavador, ajudante de motorista, distribuidor e cobrador de gás.

**Grupo H (15 350\$):**

Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano e telefonista.

**Grupo I (14 900\$):**

Montador de pneus, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento e electricista pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano.

**Grupo J (14 250\$):**

Abastecedor de combustíveis, guarda e porteiro.

**Grupo L (13 350\$):**

Servente, caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, continuo, servente de limpeza, dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano, electricista-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano, distribuidor e estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.

**Grupo M (12 100\$):**

Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, praticante de metalúrgico, electricista-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano, estagiário do 1.<sup>o</sup> ano e praticante de caixeiro.

**Grupo N (9350\$):**

Aprendiz com mais de 2 anos, aprendiz electricista do 2.<sup>o</sup> ano e paquete.

**Grupo O (7900\$):**

Aprendiz até 2 anos e aprendiz electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

Lisboa, 22 de Novembro de 1982.

Pela Associação do Ramo Automóvel do Norte (ARAN):

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Industrial do Minho (AIM):

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Mário Henriques Martins.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Mário Henriques Martins.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito de Braga:

*Mário Henriques Martins.*

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

*Mário Henriques Martins.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (FE-SINTES):

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (FE-TESE):

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*Fernando Filipe Bandeira Allen.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*Rui Azevedo Marques.*

### 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 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 Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório 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, Escritório e Serviços do Sul;  
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 Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
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, 17 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, *Maria Jesus Lança.*

### Declaração

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 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.

Pelo Secretariado, *Luis Joaquim Balcão*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 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, 26 de Novembro de 1982. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

#### Declaração

Para os efeitos 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 da 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, 16 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, *Matos Cordeiro*.

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 383/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a ASEP — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outros e a Feder. dos Sind. de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outra

#### Acta

Nos dias 29 e 30 de Novembro e 3, 7 e 9 de Dezembro de 1982, nas instalações do Instituto de Seguros de Portugal, na Avenida de 5 de Outubro, 17, 9.º, em Lisboa, estando presentes:

Federação dos Sindicatos de Seguros de Portugal, representada por:

Luiz Jorge Cabral Tavares de Lima;  
 Aníbal Neves Ribeiro;  
 Artur Beltrão Cabral Borges;  
 Fernando José Leite Múrias;

Salvador Ferreira Ribeiro;  
 José Joaquim Figueiredo;  
 Armando Henrique Simões dos Santos;  
 Amílcar Martins e Matias;  
 Carlos Alberto Marques;  
 António Joaquim Jesus Peixoto.

ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal, representada por:

Didier Leroux;  
 Manuel António Pantoja Rojão;  
 Fernando Valente Gaspar.

APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros, representada por:

Paulo da Silva Garcia.

Instituto de Seguros de Portugal, representado por:

José Dionísio de Almeida;  
José dos Santos Marques.

Associação Portuguesa de Seguros, representada por:

Ruy Octávio Matos de Carvalho;  
António Dias Afonso;  
José António de Arez Romão;  
Odete Joglar;  
António Paiva de Andrada Reis.

Foram analisados e debatidos os aspectos mais salientes da proposta apresentada pela Federação dos Sindicatos de Seguros de Portugal para revisão da tabela salarial da actividade seguradora e respectiva fundamentação económica, bem como as contrapropostas e suas fundamentações apresentadas pela Associação Portuguesa de Seguros em nome das empresas que nela delegaram e pela ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal, subscritas pela APROSE — Associação Portuguesa de Produtores de Seguros, tendo sido aprovada a verba de 180\$, para subsídio de almoço, que corresponde a um aumento de 20 %, e a tabela anexa à presente acta, ambas para terem efeito a partir de 1 de Janeiro de 1983 e vigorarem até 31 de Dezembro de 1983.

#### Tabela salarial

XVI .....	80 500\$00
XV .....	69 800\$00
XIV .....	55 200\$00
XIII .....	45 650\$00
XII .....	44 340\$00
XI .....	39 780\$00
X .....	36 950\$00
IX .....	33 960\$00
VIII .....	32 580\$00
VII .....	31 260\$00

VI .....	29 700\$00
V .....	27 960\$00
IV .....	25 200\$00
III .....	23 640\$00
II .....	22 500\$00
I .....	18 960\$00

Pela Federação dos Sindicatos de Seguros de Portugal:

*Luiz Jorge Cabral Tavares de Lima.  
Anibal Neves Ribeiro.  
Artur Beltrão Cabral Borges.  
Fernando José Leite Múrias.  
Salvador Ferreira Ribeiro.  
José Joaquim Figueiredo.  
Armando Henrique Simões dos Santos.  
Amílcar Martins e Matias.  
Carlos Alberto Marques.  
António Joaquim Jesus Peixoto.*

Pela ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal:

*Didier Leroux.  
Manuel António Pantoja Rojão.  
Fernando Valente Gaspar.*

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros:

*Paulo da Silva Garcia.*

Pelo Instituto de Seguros de Portugal:

*José Dionísio de Almeida.  
José dos Santos Marques.*

Pela Associação Portuguesa de Seguros, em representação das companhias:

Companhia de Seguros A Social;  
Companhia de Seguros Açoreana;  
Companhia de Seguros Aliança Seguradora;  
Companhia de Seguros Bonança;  
Companhia Portuguesa de Resseguros;  
COSEC — Companhia de Seguros de Crédito;  
Companhia de Seguros Fidelidade-Grupo Segurador;  
Companhia de Seguros Gan-Incidie;  
Companhia de Seguros Gan-Vie;  
Companhia de Seguros Garantia;  
Companhia de Seguros Império;  
Companhia de Seguros Mundial Confiança;  
Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto;  
Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha;  
Mútua dos Navios Bacalhóeiros;  
Mútua dos Pescadores;  
Companhia de Seguros Royal Insurance;  
Companhia de Seguros O Trabalho;  
Companhia de Seguros Tranquilidade-Seguros.

*Ruy Octávio Matos de Carvalho.  
António Dias Afonso.  
José António Arez Romão.  
Odete Joglar.  
António Paiva de Andrada Reis.*

Depositado em 27 de Dezembro de 1982, a fl. 47 do livro n.º 3, com o n.º 386/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

### ÍNDICE

Capítulo I — Área, âmbito, vigência e denúncia.

Cláusula 1.ª — Área e âmbito.  
Cláusula 2.ª — Vigência.  
Cláusula 3.ª — Denúncia.

Capítulo II — Admissão e carreira profissional.

Secção I — Princípios gerais.

Subsecção I — Conceitos gerais.

Cláusula 4.ª — Definição de categorias profissionais.  
Cláusula 5.ª — Enquadramento profissional.  
Cláusula 6.ª — Classificação profissional.

Cláusula 7.<sup>a</sup> — Níveis profissionais.  
Cláusula 8.<sup>a</sup> — Condições de admissão.  
Cláusula 9.<sup>a</sup> — Período experimental.  
Cláusula 10.<sup>a</sup> — Idade e habilitações mínimas.  
Cláusula 11.<sup>a</sup> — Exames médicos.  
Cláusula 12.<sup>a</sup> — Inspecções médicas periódicas.  
Cláusula 13.<sup>a</sup> — Serviço efectivo.  
Cláusula 14.<sup>a</sup> — Emprego de jovens.  
Cláusula 15.<sup>a</sup> — Emprego de deficientes.

#### Subsecção II — Promoção e acesso.

Cláusula 16.<sup>a</sup> — Definição.  
Cláusula 17.<sup>a</sup> — Condições de promoção e acesso.

#### Subsecção III — Dotações mínimas e quadros de densidade.

Cláusula 18.<sup>a</sup> — Dotações mínimas.  
Cláusula 19.<sup>a</sup> — Quadros de densidade.

#### Subsecção IV — Regulamento de aprendizagem e tirocínio.

Cláusula 20.<sup>a</sup> — Princípios gerais.  
Cláusula 21.<sup>a</sup> — Promoções.  
Cláusula 22.<sup>a</sup> — Júris de exame de avaliação.  
Cláusula 23.<sup>a</sup> — Consequências das reprovações.  
Cláusula 24.<sup>a</sup> — Incidência dos exames.  
Cláusula 25.<sup>a</sup> — Programas.  
Cláusula 26.<sup>a</sup> — Duração de aprendizagem.  
Cláusula 27.<sup>a</sup> — Duração do tirocínio.

### Secção H — Regimes especiais.

#### Subsecção I — Regimes especiais.

Cláusula 28.<sup>a</sup> — Regimes especiais.

#### Subsecção II — Trabalhadores de escritório e correlativos.

Cláusula 29.<sup>a</sup> — Idade mínima de admissão.

#### Subsecção III — Trabalhadores técnicos de desenho.

Cláusula 30.<sup>a</sup> — Carreiras profissionais.

#### Subsecção IV — Trabalhadores de construção civil.

Cláusula 31.<sup>a</sup> — Idade de admissão.  
Cláusula 32.<sup>a</sup> — Habilitações mínimas.

#### Subsecção V — Trabalhadores electricistas.

Cláusula 33.<sup>a</sup> — Habilitações mínimas.  
Cláusula 34.<sup>a</sup> — Promoções e acesso.

#### Subsecção VI — Trabalhadores técnicos de serviço social.

Cláusula 35.<sup>a</sup> — Condições de admissão.

#### Subsecção VII — Trabalhadores de hotelaria.

Cláusula 36.<sup>a</sup> — Condições de admissão.  
Cláusula 37.<sup>a</sup> — Título profissional.  
Cláusula 38.<sup>a</sup> — Direito à alimentação.  
Cláusula 39.<sup>a</sup> — Aprendizagem.

#### Subsecção VIII — Trabalhadores de enfermagem.

Cláusula 40.<sup>a</sup> — Condições de admissão.

#### Subsecção IX — Trabalhadores de garagem.

Cláusula 41.<sup>a</sup> — Idade de admissão.

#### Subsecção X — Trabalhadores fogueiros.

Cláusula 42.<sup>a</sup> — Regulamento profissional.

### Capítulo III — Direitos e deveres das partes.

#### Secção I — Disposições gerais.

Cláusula 43.<sup>a</sup> — Deveres dos trabalhadores.  
Cláusula 44.<sup>a</sup> — Deveres das entidades patronais.  
Cláusula 45.<sup>a</sup> — Garantias dos trabalhadores.  
Cláusula 46.<sup>a</sup> — Transferência do local de trabalho.  
Cláusula 47.<sup>a</sup> — Trespasse do estabelecimento.  
Cláusula 48.<sup>a</sup> — Quotizações.

#### Secção II — Exercício de actividade sindical na empresa.

Cláusula 49.<sup>a</sup> — Direito à actividade sindical na empresa.  
Cláusula 50.<sup>a</sup> — Número de delegados sindicais.

Cláusula 51.<sup>a</sup> — Do direito de reunião nas instalações da empresa.

Cláusula 52.<sup>a</sup> — Cedência de instalações.

Cláusula 53.<sup>a</sup> — Tempo para o exercício das funções sindicais.

### Capítulo IV — Prestação de trabalho.

Cláusula 54.<sup>a</sup> — Definição de horário de trabalho.  
Cláusula 55.<sup>a</sup> — Período normal de trabalho.  
Cláusula 56.<sup>a</sup> — Fixação de horário de trabalho.  
Cláusula 57.<sup>a</sup> — Isenção de horário de trabalho.  
Cláusula 58.<sup>a</sup> — Serviços temporários.  
Cláusula 59.<sup>a</sup> — Substituição dos trabalhadores da mesma profissão.  
Cláusula 60.<sup>a</sup> — Execução de funções de diversas profissões.  
Cláusula 61.<sup>a</sup> — Contratos a prazo.  
Cláusula 62.<sup>a</sup> — Trabalho extraordinário (conceito).  
Cláusula 63.<sup>a</sup> — Limites de trabalho extraordinário.  
Cláusula 64.<sup>a</sup> — Trabalho extraordinário e turnos.  
Cláusula 65.<sup>a</sup> — Trabalho nocturno.  
Cláusula 66.<sup>a</sup> — Trabalho em regime de turnos.  
Cláusula 67.<sup>a</sup> — Trabalhadores estrangeiros.  
Cláusula 68.<sup>a</sup> — Trabalhadores-estudantes.

### Capítulo V — Remunerações mínimas.

Cláusula 69.<sup>a</sup> — Remuneração mínima do trabalho.  
Cláusula 70.<sup>a</sup> — Forma de pagamento.  
Cláusula 71.<sup>a</sup> — Desconto de horas de falta.  
Cláusula 72.<sup>a</sup> — Condições especiais de retribuição.  
Cláusula 73.<sup>a</sup> — Remuneração do trabalho extraordinário.  
Cláusula 74.<sup>a</sup> — Retribuição do trabalho em dias de feriados ou descanso.  
Cláusula 75.<sup>a</sup> — Proibição de regimes especiais de retribuição.  
Cláusula 76.<sup>a</sup> — Casos de redução de capacidade para o trabalho.  
Cláusula 77.<sup>a</sup> — Subsídio de Natal.  
Cláusula 78.<sup>a</sup> — Data e documento de pagamento.  
Cláusula 79.<sup>a</sup> — Situações especiais.  
Cláusula 80.<sup>a</sup> — Mapas de pessoal.

### Capítulo VI — Deslocações em serviço.

Cláusula 81.<sup>a</sup> — Conceitos gerais.  
Cláusula 82.<sup>a</sup> — Pequenas deslocações.  
Cláusula 83.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações.  
Cláusula 84.<sup>a</sup> — Grandes deslocações.  
Cláusula 85.<sup>a</sup> — Grandes deslocações no continente.  
Cláusula 86.<sup>a</sup> — Grandes deslocações ao estrangeiro, regiões autónomas e Macau.  
Cláusula 87.<sup>a</sup> — Doença do pessoal nas grandes deslocações.  
Cláusula 88.<sup>a</sup> — Regime especial de deslocações.  
Cláusula 89.<sup>a</sup> — Falecimento do pessoal deslocado.  
Cláusula 90.<sup>a</sup> — Férias do pessoal deslocado.  
Cláusula 91.<sup>a</sup> — Período de inactividade.  
Cláusula 92.<sup>a</sup> — Seguro do pessoal deslocado.

### Capítulo VII — Suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 93.<sup>a</sup> — Descanso semanal.  
Cláusula 94.<sup>a</sup> — Feriados.  
Cláusula 95.<sup>a</sup> — Direito a férias.  
Cláusula 96.<sup>a</sup> — Duração de férias.  
Cláusula 97.<sup>a</sup> — Subsídio de férias.  
Cláusula 98.<sup>a</sup> — Acumulação de férias.  
Cláusula 99.<sup>a</sup> — Marcação do período de férias.  
Cláusula 100.<sup>a</sup> — Encerramento para férias.  
Cláusula 101.<sup>a</sup> — Exercício de outra actividade durante as férias.  
Cláusula 102.<sup>a</sup> — Incumprimento da obrigação de conceder férias.  
Cláusula 103.<sup>a</sup> — Férias e serviço militar.  
Cláusula 104.<sup>a</sup> — Serviço militar — licença e regresso.  
Cláusula 105.<sup>a</sup> — Interrupção de férias.  
Cláusula 106.<sup>a</sup> — Licença sem retribuição.  
Cláusula 107.<sup>a</sup> — Atraso na apresentação ao serviço.  
Cláusula 108.<sup>a</sup> — Definição de falta.  
Cláusula 109.<sup>a</sup> — Faltas justificadas.  
Cláusula 110.<sup>a</sup> — Efeitos das faltas injustificadas.  
Cláusula 111.<sup>a</sup> — Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

## Capítulo VIII — Prestações complementares.

### Secção I — Subsídio complementar de doença.

- Cláusula 112.<sup>a</sup> — Conceito e âmbito.
- Cláusula 113.<sup>a</sup> — Quantitativo do complemento do subsídio.
- Cláusula 114.<sup>a</sup> — Controle da situação de doença pela entidade patronal.
- Cláusula 115.<sup>a</sup> — Perda do direito ao complemento.

### Secção II — Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho.

- Cláusula 116.<sup>a</sup> — Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho.

### Secção III — Refeitório.

- Cláusula 117.<sup>a</sup> — Refeitório.

## Capítulo IX — Do trabalho das mulheres e dos menores.

- Cláusula 118.<sup>a</sup> — Direitos especiais das mulheres.
- Cláusula 119.<sup>a</sup> — Proibição de discriminação.
- Cláusula 120.<sup>a</sup> — Trabalho de menores.
- Cláusula 121.<sup>a</sup> — Menores e trabalho nocturno.
- Cláusula 122.<sup>a</sup> — Condições especiais do trabalho dos menores.

## Capítulo X — Disciplina.

- Cláusula 123.<sup>a</sup> — Sanções disciplinares.
- Cláusula 124.<sup>a</sup> — Aplicação de sanções.
- Cláusula 125.<sup>a</sup> — Caducidade de procedimento disciplinar.
- Cláusula 126.<sup>a</sup> — Prescrição de infracção disciplinar.
- Cláusula 127.<sup>a</sup> — Execução de sanções.

## Capítulo XI — Cessaçao do contrato de trabalho.

### Secção I — Princípios gerais.

- Cláusula 128.<sup>a</sup> — Cessaçao do contrato de trabalho.
- Cláusula 129.<sup>a</sup> — Certificado de trabalho.

### Secção II — Cessaçao do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal.

- Cláusula 130.<sup>a</sup> — Princípio geral.
- Cláusula 131.<sup>a</sup> — Justa causa.
- Cláusula 132.<sup>a</sup> — Processo disciplinar para despedimento.
- Cláusula 133.<sup>a</sup> — Ilegalidade do processo disciplinar.

## Capítulo XII — Comissão paritária.

- Cláusula 134.<sup>a</sup> — Constituição.
- Cláusula 135.<sup>a</sup> — Competência.
- Cláusula 136.<sup>a</sup> — Funcionamento.

## Capítulo XIII — Higiene e segurança no trabalho.

- Cláusula 137.<sup>a</sup> — Princípio geral.

## Capítulo XIV — Disposições gerais.

- Cláusula 138.<sup>a</sup> — Actualização.
- Cláusula 139.<sup>a</sup> — Reclassificação profissional.
- Cláusula 140.<sup>a</sup> — Princípio geral de igualdade de tratamento.
- Cláusula 141.<sup>a</sup> — Carácter globalmente mais favorável.
- Cláusula 142.<sup>a</sup> — Efeitos das tabelas.
- Cláusula 143.<sup>a</sup> — Notas para a execução do CCTV.
- Cláusula 144.<sup>a</sup> — Multas e disposições finais.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território do continente, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

AIMA — Associação dos Industriais de Montagem Automóveis do Sul;

ARAN — Associação do Ramo Automóvel do Norte;

ARAS — Associação dos Reparadores de Automóveis do Sul,

bem como às empresas de reparação de automóveis e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência a pneumáticos, representados pela Associação Industrial do Minho (AIM), e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aplica-se ainda à actividade comercial das empresas localizadas nos Açores e Madeira filiadas na ACAP e respectivos trabalhadores.

3 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos, e ainda:

As que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas 1 secção comercial a que esteja adstrito 1 único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa;

As que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos apenas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50% da facturação geral da empresa.

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

#### Cláusula 2.<sup>a\*\*</sup>

##### (Vigência)

O presente contrato entra em vigor após a sua aplicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses; as tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

#### Cláusula 3.<sup>a\*\*</sup>

##### (Denúncia)

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

2 — O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de 2 meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação, com base em proposta e resposta provisórias.

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

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias, a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### SUBSECÇÃO I

##### Conceitos gerais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup> \*

##### (Definição de categorias profissionais)

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup> \*

##### (Enquadramento profissional)

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup> \*

##### (Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas e num prazo máximo de 60 dias, a contar da data da sua entrada em vigor, produzindo a classificação efeitos a partir desta data.

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

3 — As categorias profissionais e ou definições de funções omissas serão estabelecidas e integradas, pela comissão paritária, nos graus de enquadramento que lhes corresponderem.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Níveis profissionais)

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup> \*

##### (Condições de admissão)

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

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

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

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

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Grau do CCTV;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

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

7 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador que tiver pertencido ao seu quadro permanente e cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido nos 3 anos anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar-lhe na antiguidade o tempo de trabalho que ele prestou até à rescisão.

8 — Sempre que se verificarem vagas no quadro dos caixeiros deverá ser dada preferência aos serventes que se encontrem ao serviço na empresa.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 15 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Para os trabalhadores a seguir indicados, o período experimental será o seguinte:

- a) Trabalhador dos níveis 1.º a 4.º — 90 dias;
- b) Trabalhador dos níveis 5.º a 7.º — 30 dias.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

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

5 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

7 — Não haverá período experimental nos contratos a prazo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup> \*

(Idade e habilitações mínimas)

1 — A idade mínima de admissão é de 15 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas são o 9.º ano unificado ou cursos oficiais ou particulares equiparados.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da

entrada em vigor do presente contrato já desempenhem as correspondentes profissões.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup> \*

(Exames médicos)

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas devem promover a realização de exames médicos, a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação sobre o seu estado de saúde.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Inspecções médicas periódicas)

1 — Pelo menos de dois em dois anos as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

2 — Aos trabalhadores com menos de 18 e com 50 ou mais anos e, bem assim, aos que lidem com substâncias tóxicas, entre outros os pintores, decapadores e soldadores, serão efectuados exames médicos anuais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Serviço efectivo)

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato não se considera como serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e bem assim o de licença sem retribuição na parte que exceda os 2 meses.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Emprego de jovens)

As empresas diligenciarão manter ao seu serviço um número de aprendizes, praticantes, tirocinantes, estagiários e paquetes que, no seu conjunto, não seja, em regra, inferior a 10 % do número total dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Emprego de deficientes)

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

SUBSECÇÃO II

Promoção e acesso

Cláusula 16.<sup>a</sup> \*

(Definição)

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

Cláusula 17.<sup>a</sup> \*

(Condições de promoção e acesso)

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

- a) Os profissionais do 3.º escalão que completarem 2 anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
- b) Os profissionais do 2.º escalão que completarem 4 anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;
- c) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas a) e b) para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho, sendo no caso do cozinheiro realizado no organismo competente;
- d) Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

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

- a) Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completarem 3 anos de prática ou 18 anos de idade;
- b) Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completarem 2 anos de permanência na categoria;

c) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após 3 anos de permanência na categoria;

d) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após 3 anos de permanência na categoria;

e) Os paquetes, após 3 anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou porteiros;

f) Estagiários e dactilógrafos:

Os estagiários, após 2 anos de permanência nesta categoria ou logo que atingirem 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de quatro meses de estágio;

g) Os dactilógrafos serão equiparados, para todos os efeitos, a terceiros-escriturários após 2 anos de permanência naquela categoria ou logo que atingirem 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;

h) Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 — No sector de garagens observar-se-á o seguinte:

Os estagiários para lavador, após 3 meses de prática serão obrigatoriamente promovidos a lavadores; os estagiários para lubrificador, após um ano de prática, serão obrigatoriamente promovidos a lubrificadores; os candidatos a recepcionista (garagens), logo que completarem 2 anos de prática, serão obrigatoriamente promovidos a recepcionistas.

SUBSECÇÃO III

Dotações mínimas e quadros de densidade

Cláusula 18.<sup>a</sup> \*

(Dotações mínimas)

I — *Caixeiros:*

1 — a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com 3 ou mais caixeiros, será obrigatória a existência de um caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado;

b) Havendo 2 ou mais caixeiros-chefes de secção ou caixeiros-encarregados, terá de haver, pelo menos, um caixeiro-encarregado geral;

c) Não havendo secções diferenciadas:

De 3 a 10 caixeiros, terá de haver um caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado;

Com mais de 10 caixeiros, terá de haver um caixeiro-encarregado geral, mantendo-se a proporção de um caixeiro-chefe de secção ou caixeiro-encarregado por cada 10 caixeiros.

2 — No número de caixeiros previstos nas alíneas do número anterior não se incluem os caixeiros-ajudantes.

3 — Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos.

Exemplos: secção de balcão público; secção de província; secção de balcão oficina, etc.

4 — A percentagem de praticantes não poderá exceder 2 + 25% do número de caixeiros e a de serventes será no máximo de 50%.

## II — Trabalhadores de escritório:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com 5 ou mais trabalhadores de escritório será obrigatória a existência de 1 chefe de secção;

b) Havendo 2 ou mais chefes de secção, terá de haver, pelo menos, 1 chefe de departamento;

c) Não havendo secções diferenciadas:

De 5 a 10 trabalhadores de escritório, terá de haver 1 chefe de secção;

Com mais de 10 trabalhadores de escritório, terá de haver 1 chefe de departamento, mantendo-se a proporção de 1 chefe de secção por cada 10 trabalhadores de escritório;

Havendo 2 ou mais chefes de departamento, terá de haver, pelo menos, 1 chefe de divisão.

## III — Técnicos de vendas:

a) A partir de 3 vendedores, trabalhando no mesmo local, haverá obrigatoriamente 1 chefe de vendas;

b) A partir de 5 e até 10 vendedores (incluindo caixeiros-viajantes e de praça), haverá obrigatoriamente 1 inspector de vendas;

c) A partir de 10 e por cada grupo de 5 vendedores (incluindo caixeiros-viajantes e de praça), haverá 1 inspector de vendas.

## IV — Trabalhadores de armazém:

Deverão ser observadas as seguintes proporções:

Até 10 trabalhadores, terá de haver 1 fiel de armazém;

De 10 a 15 trabalhadores, terá de haver 1 encarregado de armazém e 1 fiel de armazém;

De 16 a 25 trabalhadores, terá de haver 1 encarregado de armazém e 2 fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores, terá de haver um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

## V — Trabalhadores metalúrgicos:

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

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

## VI — Trabalhadores da construção civil:

Nos locais de trabalho onde o estabelecimento tenha mais de 20 trabalhadores, haverá 1 encarregado por cada grupo.

### Cláusula 19.ª \*

(Quadros de densidade)

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

#### Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

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

#### Trabalhadores de escritório

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

#### Trabalhadores electricistas

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

#### Trabalhadores cozinheiros

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	-	-	1
2	-	-	2

Numero de trabalhadores	Escalaes		
	1.º	2.º	3.º
3 .....	-	1	2
4 .....	-	1	3
5 .....	-	2	3
6 .....	-	2	4
7 .....	-	3	4
8 .....	1	3	4
9 .....	1	3	5
10 .....	1	3	6

SUBSECÇÃO IV

Regulamento de aprendizagem e tirocínio

Cláusula 20.ª \*

(Princípios gerais)

1 — Podem ser admitidos como aprendizes os jovens com o mínimo de 15 anos de idade, para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente CCTV, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — As empresas deverão promover isoladamente ou em comum a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

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

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

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

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

7 — Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de 3 meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

Cláusula 21.ª \*

(Promoções)

1 — Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio, a não ser que, existindo na empresa o programa de aprendizagem e tirocínio correspondente à cláusula 25.ª, a entidade patronal, através de documento escrito devidamente fundamentado, venha justificar a inaptidão do aprendiz ou praticante.

2 — Independentemente do circunstancialismo previsto no número anterior, o aprendiz ou praticante, a partir do momento em que se julgue apto para a promoção, poderá requerer exame, ainda que não estejam esgotados os prazos para a aprendizagem ou tirocínio. Este exame deverá estar concluído dentro dos 30 dias imediatos ao seu requerimento.

3 — A justificação de inaptidão em documento escrito, a que se refere o n.º 1 desta cláusula, deverá ser feita até 15 dias antes do termo do período de aprendizagem ou tirocínio.

4 — O exame deverá estar concluído, e os resultados afixados até 5 dias antes do termo do período de aprendizagem ou tirocínio.

5 — O incumprimento do prazo referido no número anterior por culpa da entidade patronal implica o acesso do candidato ao escalão imediato, sem quaisquer outras formalidades.

Cláusula 22.ª \*

(Júris de exame de avaliação)

1 — Os exames de avaliação previstos nas cláusulas 21.ª e 24.ª serão efectuados por um júri, com a seguinte composição:

- a) 1 representante da entidade patronal;
- b) 1 representante do candidato.

2 — Nos casos em que o júri referido no número anterior não consiga chegar a acordo com o resultado do exame, será chamado a fazer parte do mesmo um terceiro elemento, que deverá ser em regra, e sempre que possível, o responsável pela formação profissional que acompanhou o aprendiz ou tirocínante durante o período de aprendizagem ou tirocínio, salvo quando essa responsabilidade tenha competido directamente à entidade patronal.

Quando ao fim de 15 dias não existir consenso quanto ao terceiro elemento do júri, será dada oportunidade ao candidato de escolher o terceiro elemento de entre os trabalhadores da empresa mais qualificados na respectiva especialidade, à excepção do delegado sindical respectivo.

3 — Nos casos em que o candidato tenha de ser submetido a novos exames, haverá sempre um terceiro elemento no júri, por consenso das partes, nos moldes do número anterior.

### Cláusula 23.<sup>a</sup> \*

#### (Consequência das reprovações)

1 — A segunda reprovação dentro do mesmo ano de formação profissional dá à entidade o direito de, nos 15 dias imediatos à notificação da mesma, propor à comissão sindical ou ao sindicato a reciclagem do candidato, na mesma ou noutra categoria profissional, por um período de mais de 6 meses, tendo aqueles o direito de acompanhar todo o processo.

2 — Independentemente do circunstancialismo previsto no número anterior, os aprendizes e praticantes terão o direito à remuneração correspondente à respectiva posição na carreira profissional, de acordo com as posições do anexo 1 (quadros de remunerações de aprendizes e praticantes).

3 — No caso de total falta de aproveitamento do candidato, o seu contrato de trabalho considerar-se-á caducado, obrigando-se a entidade patronal a admitir, em sua substituição, outro aprendiz ou praticante.

### Cláusula 24.<sup>a</sup> \*

#### (Incidência dos exames)

1 — Os exames incidirão tão-somente sobre a matéria constante do programa de aprendizagem e tirocinio.

2 — Havendo desconformidade entre o objecto do exame e o programa de formação ministrado, poderá o candidato reclamar, por escrito, para o júri e, caso exista culpabilidade exclusiva da entidade patronal, o candidato será automaticamente promovido; caso não exista culpabilidade exclusiva da entidade patronal e a reclamação se mostrar atendível, o júri promoverá a repetição do exame.

3 — Os exames destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do examinando face ao programa de aprendizagem e tirocinio.

### Cláusula 25.<sup>a</sup> \*

#### (Programas)

1 — No máximo de 15 dias após o início da aprendizagem ou tirocinio, a entidade patronal entregará aos interessados os respectivos programas de formação profissional e apresentará os responsáveis respectivos.

2 — Os programas deverão integrar-se equilibradamente no conjunto das actividades da empresa, tendo em conta as máquinas, o equipamento técnico ou oficial e os meios humanos disponíveis.

3 — Será remetida cópia dos programas ao sindicato respectivo, dentro do prazo fixado no n.º 1 desta cláusula.

### Cláusula 26.<sup>a</sup> \*

#### (Duração de aprendizagem)

1 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 ou 1 ano, conforme os aprendizes

forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente.

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup> \*

#### (Duração do tirocinio)

O período máximo de tirocinio dos praticantes, será de:

a) Nas profissões do grau 8 que admitam tirocinio:

1) 2 anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem;

2) 3 anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem;

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

b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocinio, 3, 2 e 1 ano, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

## SECÇÃO II

### Regimes especiais

#### SUBSECÇÃO I

### Regimes especiais

### Cláusula 28.<sup>a</sup> \*

#### (Regimes especiais)

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos por este Contrato fica sujeita às regras especiais constantes deste CCTV.

#### SUBSECÇÃO II

### Trabalhadores de escritório e correlativos

### Cláusula 29.<sup>a</sup> \*

#### (Idade mínima de admissão)

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

a) De 15 anos;

b) De 18 anos para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

#### SUBSECÇÃO III

### Trabalhadores técnicos de desenho

### Cláusula 30.<sup>a</sup> \*

#### (Carreiras profissionais)

A) Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma

dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (mecnotecnia, electrotecnia, radiotecnia/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou construção civil do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou frequência dos cursos complementares indicados na alínea b).

B) Arquivistas técnicos e operadores heliográficos. Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
- b) A idade mínima de admissão para operador heliográfico é de 18 anos.

C) Trabalhadores sem experiência profissional.

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do ponto anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de 2 anos, dividido em 2 escalões, 1.º e 2.º ano, findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas b), c) e d) do ponto A) ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD do 2.º ano, onde permanecerão pelo período máximo de 1 ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- c) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do ponto A) ingressam na categoria de tirocinante TD do 1.º ano, onde permanecerão pelo período máximo de 3 anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do ponto A) passarão a tirocinantes TD do 2.º ano, onde permanecerão pelo período máximo de 6 meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

D) Reclassificações — Disposições transitórias.

Serão reclassificados em desenhador de estudos todos os trabalhadores com a categoria de desenhador.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Trabalhadores da construção civil

#### Cláusula 31.ª \*

(Idade de admissão)

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

#### Cláusula 32.ª \*

(Habilitações mínimas)

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

#### SUBSECÇÃO V

##### Trabalhadores electricistas

#### Cláusula 33.ª \*

(Habilitações mínimas)

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da marinha de guerra portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou radioamador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

#### Cláusula 34.ª \*

(Promoções e acesso)

1 — A duração da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar dois anos, caso os aprendizes sejam admitidos com 15 anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao grau superior desde que perfaça um mínimo de 6 meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem 2 anos nessa categoria profissional.

4 — Os pré-oficiais, após 2 anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Trabalhadores técnicos de serviço social

#### Cláusula 35.ª \*

(Condições de admissão)

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

SUBSECÇÃO VII

Trabalhadores de hotelaria

Cláusula 36.<sup>a</sup> \*

(Condições de admissão)

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

2 — Têm preferência de admissão:

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

Cláusula 37.<sup>a</sup> \*

(Título profissional)

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

- a) Para controlador-caixa, cozinheiro e dispenseiro: ser maior de 18 anos de idade, possuir escolaridade obrigatória e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses;
- b) Para encarregado de refeitório: ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

Cláusula 38.<sup>a</sup> \*

(Direito à alimentação)

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

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

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

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup> \*

(Aprendizagem)

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

SUBSECÇÃO VIII

Trabalhadores de enfermagem

Cláusula 40.<sup>a</sup> \*

(Condições de admissão)

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas e que possuam carteira profissional.

SUBSECÇÃO IX

Trabalhadores de garagem

Cláusula 41.<sup>a</sup> \*

(Idade de admissão)

A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 18 anos.

SUBSECÇÃO X

Trabalhadores fogueiros

Cláusula 42.<sup>a</sup> \*

(Regulamento profissional)

As empresas não poderão admitir ou manter ao seu serviço fogueiros que não estejam nas condições do regulamento profissional aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 43.<sup>a</sup> \*

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

- b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;
  - c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
  - d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
  - e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
  - f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;
  - g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos comerciais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;
  - h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
  - i) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;
  - j) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e vice-versa;
  - k) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
  - m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;
  - n) Equipar-se e desequipar-se sem prejuízo do cumprimento do seu horário de trabalho.
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;
  - e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;
  - f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
  - g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
  - h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, dando conhecimento ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa;
  - i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
  - j) Zelar por que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
  - k) Registrar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup> \*

##### (Garantias dos trabalhadores)

#### 1 — É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

#### Cláusula 44.<sup>a</sup> \*

##### (Deveres das entidades patronais)

#### São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições no local de trabalho, instalando os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos e condições previstos neste CCTV;

- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea i) da cláusula 43.ª;
- l) Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei.

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

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

#### Cláusula 46.ª \*

##### (Transferência do local de trabalho)

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.ª \*

##### (Traspasse do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.ª

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

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, deverá o adquirente durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 48.ª \*

##### (Quotizações)

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

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

3 — No caso de já estarem a ser praticados sistemas de cobrança pelas entidades patronais, estes manter-se-ão em vigor durante o período de doze meses a contar da data da entrada em vigor do presente CCTV.

4 — Dos acordos referidos no n.º 1 e das práticas referidas no número anterior não resultarão, em qualquer caso, encargos para as entidades patronais com a aquisição dos mapas e a sua remessa aos sindicatos.

## SECÇÃO II

### Exercício de actividade sindical na empresa

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Direito à actividade sindical na empresa)

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 53.<sup>a</sup>, é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + \frac{n - 500}{200}$  representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

3 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 1 e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Do direito de reunião nas instalações da empresa)

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

2 — Sem prejuízo no disposto no número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano.

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse fim a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Cedência de instalações)

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não

inferior a 8 por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup> \*

(Definição do horário de trabalho)

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup> \*

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o horário de trabalho é de 39 horas semanais para empregados de escritório, 42 horas para telefonistas e cobradores, 44 horas para os empregados de comércio e armazém e 45 horas para os restantes trabalhadores, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — No entanto, é permitido às empresas que nos subsectores de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustível e postos de assistência a pneumáticos pratiquem à data da entrada em vigor do presente contrato um horário de segunda-feira até às 13 horas de sábado continuarem a praticá-lo naqueles subsectores. Os trabalhadores desses subsectores que pratiquem este período de trabalho semanal podem, no entanto, optar por um período de descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 13 horas de segunda-feira, com um período de trabalho diário de 9 horas de terça-feira a sexta-feira, 5 horas ao sábado e 4 horas à segunda-feira, ou por um descanso semanal compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo, com um período de trabalho diário de 8 dias de segunda-feira a sexta-feira e 5 horas ao sábado.

3 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder 9 horas.

4 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup> \*

(Fixação do horário de trabalho)

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

2 — As empresas cuja organização de trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista na cláusula 55.<sup>a</sup>

3 — O cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controle do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup> \*

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefe de secção ou superior), secretário de direcção e os vendedores e inspectores de vendas, desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Poderão igualmente ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores (com funções de chefia), desde que o solicitem por escrito à entidade patronal, devendo esse pedido ser acompanhado do parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância dos

trabalhadores e depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup> \*

##### (Serviços temporários)

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante acordo deste e até ao limite de 90 dias por ano, seguidos ou intercalados, de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não impliquem diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa, e enquanto tais circunstâncias perdurarem, devendo em qualquer caso consultar-se os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do n.º 1 corresponde um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Substituição dos trabalhadores da mesma profissão)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua terá direito ao respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Execução de funções de diversas profissões)

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

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de 3 meses consecutivos ou 5 intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de 1 ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar

a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de 1 ano a partir da data do seu início.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

2 — Só é permitida a celebração do contrato a prazo desde que este seja certo.

3 — Só poderão celebrar-se contratos a prazo por prazos inferiores a 6 meses desde que se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral de cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vencidas.

7 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 6, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

8 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito à forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação de trabalho data do início e prazo de contrato; quando o prazo for inferior a 6 meses deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a a que prestação do trabalho se destina.

9 — Os trabalhadores contratados a prazo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta da indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo; na falta ou insuficiência da justificação a que se refere parte final do n.º 8 o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

11 — Os trabalhadores contratados por prazos inferiores a 1 ano têm direito a um período de férias equivalentes a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 62.ª \*

(Trabalho extraordinário — Conceito)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado da prestação de trabalho extraordinário quando, por motivos justificáveis, expressamente o solicite.

4 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário por período não inferior a 2 horas, haverá uma interrupção de 15 minutos entre o termo do período normal e o início do período extraordinário e cujo pagamento será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

#### Cláusula 63.ª \*

(Limites de trabalho extraordinário)

1 — Nenhum trabalhador poderá efectuar mais de 150 horas extraordinárias por ano, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa, a comprovar aos representantes dos trabalhadores.

2 — Em caso de necessidade de prestação de trabalho extraordinário para além do limite fixado no número anterior, este será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100 % nas restantes.

#### Cláusula 64.ª \*

(Trabalho extraordinário e turnos)

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

#### Cláusula 65.ª \*

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e só será autorizado, pa-

ra além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

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

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

#### Cláusula 66.ª \*

(trabalho em regime de turnos)

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

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

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

- a) Em regime de 2 turnos o período normal de trabalho semanal é de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.
- b) Em regime de 3 turnos o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder 48 horas semanais e os restantes turnos 45 horas semanais; em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

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

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

- a) 15 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de 2 turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de 3 turnos ou de 2 turnos, total ou parcialmente, nocturnos.

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

7 — O acréscimo de retribuição prevista no n.º 5 inclui, a retribuição especial do trabalho como nocturno.

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

9 — Em regime de turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a 30 minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.

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

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

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

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

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

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com 1 mês de antecedência.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Trabalhadores estrangeiros)

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, exerçam a mesma actividade com a mesma categoria profissional e o mesmo nível de desempenho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento ou assiduidade cursos ou estágios de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional, oficiais ou particulares, terão direito a reduzir até 2 horas o seu horário normal nos dias em que tenham aulas, sem prejuízo da sua remuneração normal.

2 — Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores terão sempre direito a uma redução nunca inferior a 1 hora diária.

3 — A entidade patronal, quando o entender, solicitará informações acerca do aproveitamento e assiduidade dos trabalhadores referidos no n.º 1.

4 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores terão direito a um crédito anual de 5 dias, sem perda de remuneração, que poderão utilizar seguida ou interpoladamente por altura dos respectivos exames finais, seja qual for a época em que eles se realizem.

6 — Aos trabalhadores que frequentem cursos nas condições da presente cláusula não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se tiverem dado o seu acordo por escrito.

7 — Se o trabalhador não obtiver aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que se matriculou perderá o direito, no ano imediato, às regalias consignadas nesta cláusula, salvo se tal situação resultar de facto que não lhe seja imputável ou do condicionalismo previsto no número anterior.

### CAPÍTULO V

#### Remunerações mínimas

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Remuneração mínima do trabalho)

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

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Forma de pagamento)

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

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

*RM* — Retribuição mensal;  
*HS* — Horário semanal.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Desconto das horas de faltas)

1 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula n.º 70, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

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

### Cláusula 72.<sup>a</sup> \*\*

(Condições especiais de retribuição)

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 922\$50 enquanto no desempenho dessas funções.

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

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

Até 1 000 000\$ — 615\$;  
Mais de 1 000 000\$ — 922\$50.

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

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respec-

tivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

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

### Cláusula 73.<sup>a</sup> \*

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

Trabalho extraordinário	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. <sup>a</sup> hora .....	1,5 × <i>RH</i>	1,75 × <i>RH</i>
2. <sup>a</sup> hora .....	1,75 × <i>RH</i>	2 × <i>RH</i>
Horas restantes .....	2 × <i>RH</i>	2,25 × <i>RH</i>

2 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para ser retribuídas, de acordo com o esquema fixado no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e o trabalhador execute mais de 2 horas extraordinárias para além do horário normal, a empresa obriga-se ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir refeitório próprio, ao pagamento da mesma, até ao limite previsto na cláusula 82.<sup>a</sup>

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

5 — O trabalho extraordinário prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ao trabalhador direito a 100 % sobre a retribuição especial prevista na cláusula 74.<sup>a</sup>

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

### Cláusula 74.<sup>a</sup> \*

(Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso)

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

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

$$R = 3 \times N \times RN$$

sendo:

R = Remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar;

N = Número de horas de trabalho prestado;

RN = Remuneração/hora normal.

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

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

5 — Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso ou feriadados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de 3 horas.

Exemplo I

*Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal:*

Um trabalhador que ganhe por mês 10 000\$ com um período normal de trabalho diário de 9 horas e semanal de 45 horas; se trabalhar num dia de descanso as mesmas 9 horas, e tomando em conta que, encontrado o salário/hora, ele é de 51\$28, auferirá o seguinte:

$$10\ 000\$ + (3 \times 9 \times 51\$28) = 11\ 384\$50$$

Exemplo II

*Retribuição do trabalho prestado em dias feriadados:*

Se o mesmo trabalhador prestar trabalho num dia feriado receberá o seguinte:

$$10\ 000\$ + (2,5 \times 9 \times 51\$28) = 11\ 153\$80$$

Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Proibição de regimes especiais de retribuição)

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Casos de redução de capacidade para o trabalho)

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalhador por incapacidade parcial resultante de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de traba-

lho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

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

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

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

Cláusula 77.<sup>a</sup> \*

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, 6 meses de antiguidade em 31 de Dezembro, terão direito ao subsídio de Natal correspondente a 1 mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de 6 meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando-se sempre qualquer fracção de 1 mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

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

- a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;
- b) No ano de regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Data e documento de pagamento)

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Situações especiais)

1 — As entidades patronais que não paguem em numerário não deixarão de observar o disposto na cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar às entidades referidas no n.º 2, dentro dos prazos adiante fixados, o mapa de pessoal anexo ao Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

2 — O mapa referido no número anterior será enviado de 1 de Março a 31 de Abril de cada ano, com dados actualizados relativamente a Março anterior, a cada uma das seguintes entidades:

- a) No continente aos serviços de inspecção do trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal e nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira aos serviços das respectivas secretarias regionais (original e uma cópia);
- b) Um exemplar à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal;
- c) Um exemplar ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo neste caso o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados por escrito à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

4 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração das declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, torna-se obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação de mapas modelo II, anexo ao decreto-lei citado, às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por este instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à referida publicação.

5 — No caso de início de actividade será apenas enviado o mapa referido, modelo II, até ao fim do mês seguinte ao primeiro mês completo de laboração, com dados relativos a este, sendo também aplicável nestes casos o preceituado nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 e no n.º 3.

6 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades patronais afixarão no local de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

7 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos nos números anteriores serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais, pelo prazo de 5 anos.

8 — Em tudo o mais rege o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 81.<sup>a\*</sup>

##### (Conceitos gerais)

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

2 — Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 88.<sup>a</sup>, considera-se local habitual de trabalho o seguinte:

- a) O estabelecimento definido no contrato individual;
- b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup> \*

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações, as que permitam em menos de 2 horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup> \*\*

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) Às despesas de transporte. Quando o trabalhador não utilize viaturas da empresa, deverá em princípio, utilizar os transportes públicos. Se preferir, e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, de motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;
- c) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 50\$ para cobertura de despesas corrente, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave do cônjuge [ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente], filhos ou pais.

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

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

Pequeno-almoço — 43\$;  
Almoço/jantar — 221\$50;

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup> \*

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as que não estão compreendidas no n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup> \*\*

(Grandes deslocações no continente)

1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito:

- a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 98\$50 para cobertura de despesas correntes;
- b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; se o trabalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, de motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup> \*\*

(Grandes deslocações ao estrangeiro, regiões autónomas e Macau)

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

- a) As despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;
- b) Ao abono correspondente às despesas com aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário, que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar, caso a caso;
- c) Às despesas com os transportes: Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de gasolina super que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;
- d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;
- e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;

- f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;
- g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave do cônjuge [ou companheiro(a) que com ele coabite maritalmente], filhos ou pais;
- h) A uma verba diária fixa de 307\$50 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;
- i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocações em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;
- j) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que exceda o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que exceda o período normal de trabalho diário até ao limite de 4 horas será pago como horas extraordinárias desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup> \*\*

(Doença do pessoal nas grandes deslocações)

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

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

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

No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup> \*\*

(Regime especial de deslocações)

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

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

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

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

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

Sendo o seguro de conta do trabalha-dor, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço de um litro de gasolina super;

Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será, respectivamente e nas mesmas condições acima indica-das, de 0,10 e 0,12.

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

Pequeno-almoço — 43\$;  
Almoço/jantar — 221\$50;  
Alojamento — 615\$;

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

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

Pequeno-almoço, quando inicie o serviço antes das 7 horas;

Almoço/jantar, sempre que se encontre em ser-viço, respectivamente entre as 12 e as 15 ho-ras e as 19 e as 22 horas.

5 — Os trabalhadores cujo local habitual de tra-balho é definido por uma área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no n.º 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permita tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horários do refe-rido número.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup> \*

(Falecimento do pessoal deslocado)

No caso de falecimento do trabalhador ou fami-liar deslocado, serão suportados pela empresa os en-cargos decorrentes da transferência do corpo para o local da área da residência habitual. No caso de a transferência do corpo ter de ser feita para local di-ferente da área da residência habitual, a empresa su-portará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup> \*

(Férias do pessoal deslocado)

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com paga-mento de despesas de transporte pela entidade pa-tronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup> \*

(Período de inactividade)

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactivi-dade cuja responsabilidade não pertença ao traba-lhador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup> \*

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade pa-tronal será responsável por todos e quaisquer preju-izos (incluindo perda de salário daí resultantes). Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São considerados, para todos os efeitos, 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 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

3 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», «fins de semana», tradição local ou outros, que corresponda ao desejo dos tra-

balhadores, dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo entre a empresa e a comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, a maioria dos trabalhadores.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Duração de férias)

1 — O período de férias é de 30 dias consecutivos.

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

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

4 — Sempre que o período de férias seja interpolado, deverá o conjunto dos períodos parciais totalizar 21 dias úteis, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — No mínimo de 8 dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

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

3 — Para efeitos dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que afirmam retribuição mista, is-

to é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

(Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2 — Terão direito a acumular as férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando as pretendam gozar fora do território continental;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas regiões autónomas quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

(Marcação do período de férias)

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

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

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

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

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

6 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até à data prevista no número anterior, a entidade patronal incorrerá nas sanções previstas na cláusula 144.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeitos de férias nos termos da lei, mediante autorização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

(Incumprimento da obrigação de conceder férias)

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá cumprir serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio desde que avise a entidade patronal com a antecedência adequada.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

(Serviço militar — Licença e regresso)

1 — A entidade patronal poderá admitir ao serviço os trabalhadores que durante o serviço militar se encontrem em gozo de licença, quando devidamente autorizados pelas entidades militares.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de 3 meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a profissão e escalão que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

(Interrupção de férias)

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

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

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de 2 meses.

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

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

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

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

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de

cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

(Atraso na apresentação ao serviço)

1 — O trabalhador que se apresentar ao serviço com atraso iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se tiver sido motivado por razões alheias à contada do trabalhador.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

(Definição de falta)

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

2 — As ausências durante períodos inferiores a 1 dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzido o total a dias.

3 — Quando seja praticado horário variável a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante 2 dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro de 20 dias subsequentes ao nascimento dos filhos;

- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e, bem assim, quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), i), j), m), n) e o) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g) do número anterior até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificados por uma declaração de um serviço médico ou por outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1 as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até 8 dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

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

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

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade

de patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo IV.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição e o tempo que lhes corresponde não é contado para efeitos de antiguidade.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o proferir, 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.

3 — Sem prejuízo do direito estabelecido no número anterior, a proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta nele estabelecida poderá ser alterado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador em termos de mais dias de faltas por dias de férias.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### (Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 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 efeito de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 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.

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Prestações complementares

#### SECÇÃO I

##### Subsídio complementar de doença

###### Cláusula 112.<sup>a</sup> \*

###### (Conceito e âmbito)

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

2 — O subsídio referido no número anterior é devido a partir do quarto dia de baixa, inclusive.

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

###### Cláusula 113.<sup>a</sup> \*

###### (Quantitativo do complemento do subsídio)

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

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

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

###### Cláusula 114.<sup>a</sup> \*

###### (Controle da situação de doença pela entidade patronal)

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

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

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

###### Cláusula 115.<sup>a</sup> \*

###### (Perda do direito ao complemento)

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

- a) Quando, em resultado da reclamação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;

- b) Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;

- c) Quando a empresa demonstrar, através de fundamentação escrita, que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;

- d) Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos 3 dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

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

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

#### SECÇÃO II

##### Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

###### Cláusula 116.<sup>a</sup> \*

###### (Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho)

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

I — Quanto ao subsector do comércio automóvel:

- a) Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas;

- b) Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença;

- c) No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante 6 meses.

II — Quanto ao subsector de garagens:

- a) Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa;

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

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

### SECÇÃO III

#### Refeitório

#### Cláusula 117.<sup>a</sup> \*

##### (Refeitório)

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

2 — A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os números fixados no n.º 2 do artigo 141.º da Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e as demais condições previstas no mesmo artigo.

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

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

## CAPÍTULO IX

### Do trabalho das mulheres e dos menores

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais das mulheres)

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

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- b) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;
- c) 2 períodos de 1 hora por dia, às trabalhadoras que aleitem filhos, até 10 meses após o parto, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os 2 períodos de 1 hora podem ser acumulados, mediante acordo das partes.

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

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

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (Proibição de discriminação)

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

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

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

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 15 anos de idade, se for desenhado o paradeiro do seu legal representante.

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

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

(Menores e trabalho nocturno)

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

#### Cláusula 122.<sup>a</sup> \*

(Condições especiais do trabalho dos menores)

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

### CAPÍTULO X

#### Disciplina

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

(Aplicação de sanções)

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

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

(Caducidade do procedimento disciplinar)

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

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

(Prescrição de infracção disciplinar)

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 127.<sup>a</sup>

(Execução de sanções)

A execução das sanções terá lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

### CAPÍTULO XI

#### Cessação do contrato de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato de trabalho)

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

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

(Certificado de trabalho)

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

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

##### SECÇÃO II

#### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

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

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

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### (Justa causa)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalhador que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 5 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violência física, de 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar para despedimento)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior a entidade patronal 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 com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis decorrida a dilação de 2 dias úteis a contar da data da recepção da nota de culpa, para deduzir, por escrito, os elementos que considera 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 entidade patronal 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 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 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### (Ilegalidade do processo disciplinar)

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 por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para esse 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 entidade patronal, 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 interesses 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 entidade patronal 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 trinta dias.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por 3 vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### (Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### (Funcionamento)

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 134.<sup>a</sup> à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XIII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança, observando o regulamento constante do anexo V.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### (Actualização)

Os valores fixos a prestar pelas entidades patronais, previstos nas cláusulas 72.<sup>a</sup>, 83.<sup>a</sup>, 85.<sup>a</sup>, 86.<sup>a</sup> e 88.<sup>a</sup>, sofrerão um acréscimo do valor percentual igual ao aumento global que vier a ser estabelecido na próxima revisão salarial e terão a mesma produção de efeitos.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

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

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

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral de igualdade de tratamento)

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

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

(Carácter globalmente mais favorável)

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

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

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

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

(Efeitos das tabelas)

Os efeitos das tabelas salariais são os constantes no anexo I, sem quaisquer outros reflexos.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

(Notas para a execução do CCTV)

As notas abaixo referidas fazem parte integrante deste CCTV.

1 — Técnico industrial. — A estes trabalhadores poderá, nas empresas, ser atribuído um grau de remuneração superior ao que resulta do CCTV, caso o nível de responsabilidade e autonomia de actuação na sua função, comparativamente com o de outras profissões, assim o exija.

2 — Os trabalhadores até agora classificados como operadores de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos serão reclassificados como operadores de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>, contando-se todo o tempo de antiguidade.

3 — As categorias de chefe de escritório e chefe de serviços serão reclassificadas em qualquer das categorias previstas nos 3 primeiros níveis do enquadramento profissional que figurará neste contrato, conforme as funções que efectivamente desempenharem e o nível hierárquico que ocupem na estrutura da empresa.

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

5 — Vendedor:

*Caixeiro-viajante.* — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;  
*Caixeiro de praça (pracist).* — Quando exerça a sua actividade na área da sede da entidade

patronal e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende.

6 — Os trabalhadores actualmente classificados como escriturários principais serão reclassificados como subchefes de secção.

7 — Os ajudantes de guarda-livros serão reclassificados como subchefes de secção.

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

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

(Multas e disposições finais)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste contrato serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

4 — Em tudo o mais será aplicável o disposto na lei.

\* O texto desta cláusula não sofreu alteração e encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1981.

\*\* O texto desta cláusula não sofreu alteração e encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982.

Lisboa, 10 de Dezembro de 1982.

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAN — Associação do Ramo Automóvel do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARAS — Associação dos Reparadores de Automóveis do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Fogueiros de Terra, da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

**COMUNICAÇÃO DE FALTA****(A preencher pelo trabalhador)**

Nome ..... N.º .....

Profissão ..... Sector .....

Comunica que { deseja faltar  }  
faltou.....  } ao serviço no seguinte período:

De } ...../...../..... a ...../...../..... das ..... — ..... às ..... — ..... horas.

Por motivo de .....

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.  
 Justificadas sem retribuição.  
 Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim  }  
Não 

...../...../.....

(Assinatura)

**A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL**Duplicado  
(fl. 2 v.º)

Informação dos serviços .....

...../...../..... | ...../...../..... | ...../...../.....

**DECISÃO**A falta considera-se {  Justificada com retribuição.  
 Justificada sem retribuição.  
 Injustificada sem retribuição.  
 Injustificada com desconto nas férias.  
 Licença sem retribuição.

...../...../.....

(Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

**O Trabalhador,**

...../...../.....

## ANEXO V

### Regulamento de higiene e segurança

#### Higiene e segurança no trabalho

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

3 — Nos subsectores de comércio e escritório não há lugar a aplicação das disposições constantes das cláusulas 11.<sup>a</sup>, n.º 2, 14.<sup>a</sup> e 20.<sup>a</sup> e de todo o capítulo III.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Fiscalização)

A fiscalização dos estabelecimentos compete aos organismos oficiais previstos na lei.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Reclamações)

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção, higiene e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeiram a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Limpeza e conservação)

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Ventilação)

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e sejam de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas que assegurem nos locais fechados um grau higrométrico do ar conveniente.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Condicionamento de ar)

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Iluminação)

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas, a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Temperatura)

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis, para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Intensidade sonora)

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora normal não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Água potável)

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a 3 meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Lavabos e chuveiros)

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Instalações sanitárias)

1 — Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem se previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Vestiários)

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejadas e fechadas à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Equipamentos sanitários e dotações mínimas)

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor in-

tenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudacão;

- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinhas de banhos, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares, deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Refeitórios)

1 — Sem prejuízo no disposto no n.º 5, as empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — No local referido no n.º 1 ou na proximidade imediata deste deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar nos lugares acima referidos antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao local destinado às refeições tem que existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

5 — As empresas dos subsectores do comércio de reparação e garagens que por falta de espaço não disponham de um local apropriado para as refeições referidas nos números anteriores, após apreciação conjunta das condições existentes com a comissão de prevenção de higiene e segurança diligenciarão no sentido de se enquadrarem nas disposições supra.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Assentos)

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho nas posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer as normas de higiene e ventilação apropriadas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Primeiros socorros)

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado, a ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção, higiene e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção, higiene e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Medidas a tomar contra a propagação das doenças)

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Material de protecção)

1 — Devem existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfeccção que garanta a sua assepsia.

## SECÇÃO II

### Riscos especiais

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Armazenagem)

A armazenagem dos produtos mencionados na cláusula anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável, e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Trabalhos eléctricos)

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

1 — As empresas que tenham duzentos ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privados.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privados e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de quinhentos, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar em comum os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até 5, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas pequenas empresas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de quinhentos, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Exercício das funções)

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Substituição do médico do trabalho)

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral de Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Reclamações)

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção, higiene e segurança, ou do encarregado de segurança ou, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Duração do trabalho)

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### (Atribuições)

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;
- g) Observar, regular e particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e de doenças profissionais; com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referente ao ano anterior, a remeter ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;
- j) Participar ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de 8 dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de 3 dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção, higiene e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológico;
- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho)

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina no trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Elementos de trabalho)

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Penalidades)

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Legislação aplicável)

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 308, 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

## CAPÍTULO III

**Comissão de prevenção, higiene e segurança,  
encarregado de segurança e técnico de prevenção**

### SECÇÃO I

**Comissão de prevenção, higiene e segurança**

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Condições para a existência da comissão de prevenção, higiene e segurança)

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham quarenta ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção, higiene e segurança.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Composição)

1 — Cada comissão de prevenção, higiene e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será 1 director do estabelecimento ou um seu representante, 2 representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa, a assistente social e assessores, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Reuniões)

1 — A comissão de prevenção, higiene e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de 1 representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Actas)

A comissão de prevenção, higiene e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

A comissão de prevenção, higiene e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;

j) A responsabilidade pela elaboração da estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;

m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspeção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;

n) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;

o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;

p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança, sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;

q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Formação)

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção, higiene e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

## SECÇÃO II

### Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Atribuições do encarregado de segurança)

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da inspecção do trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco eminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;

- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Atribuição do técnico de prevenção)

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes da cláusula anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhadores da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Normas internas)

É permitido às empresas elaborar normas internas sobre a matéria de prevenção, higiene e segurança, adaptadas às suas realidades e características específicas, desde que as mesmas respeitem as disposições deste regulamento de higiene e segurança e obedeçam aos princípios gerais nele definidos, mediante parecer prévio favorável da comissão de prevenção, higiene e segurança.

Depositado em 27 de Dezembro de 1982, a fl. 47 do livro n.º 3, com o n.º 388/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial**

**Acta**

Aos 14 dias de Dezembro de 1982 os signatários acordaram na revisão da tabela salarial para o sector do comércio de carnes do distrito de Santarém, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, nos termos e condições seguintes:

**Área e âmbito**

A presente revisão obriga, de um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e, por outro lado, os profissionais das categorias abaixo indicadas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

**Vigência**

A presente alteração salarial, conforme se discrimina, entre em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1983.

**Tabela salarial**

Encarregado geral .....	23 000\$00
Primeiro-oficial .....	19 000\$00
Segundo-oficial .....	14 500\$00
Praticante do 2.º ano .....	11 000\$00
Praticante do 1.º ano .....	10 000\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	7 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	5 500\$00

Caixa (mais de 20 anos) .....	10 000\$00
Caixa (menos de 20 anos) .....	8 500\$00
Servente .....	13 000\$00

**ANEXO I**

**Enquadramentos das profissões em nível de qualificação, segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho**

Níveis	Categorias
2.1 .....	Encarregado geral.
5.2 .....	Oficiais.
6.1 .....	Caixa de Balcão.
7.1 .....	Serventes.
	Praticantes.
	Aprendizes.

Santarém, 15 de Dezembro de 1982.

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

*José António Marques.*

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 29 de Dezembro de 1982, a fl. 42, do livro n.º 3, com o n.º 389/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a ASEP — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outro e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Norte e outros — Alteração salarial e outra**

Aos 10 dias do mês de Dezembro de 1982 reuniram-se na sede da Associação Portuguesa de Seguros, na Rua do Almirante Barroso, 13, 4.º, em Lisboa:

Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro e Funchal, representados por:

Carlos Maria Pereira da Costa Neto;  
António Ferreira;  
Júlio Américo Machado da Silva Sousa.

Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, representado por:

Manuel José Cardoso;  
Américo Marques Soares.

ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal, representada por:

Fernando Valente Gaspar.

Associação Portuguesa de Seguros, representada por:

Carlos Guilherme Ivens Ferraz de Mesquita;  
Odete Joglar.

1 — Por acordo da partes aqui presentes a tabela salarial dos profissionais de enfermagem, a que se refere o acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1982 (em referência ao CCT dos trabalhadores de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982) foi alterada para valores equivalentes aos já fixados para os profissionais de seguros, de acordo com a seguinte equiparação em vigor:

**Níveis**

CCT/Seguros	CCT/Enfermeiros	Vencimentos
XIV .....	VI .....	55 200\$00
XII .....	V .....	44 340\$00
XI .....	IV .....	39 780\$00
X .....	III .....	36 950\$00
IX .....	II .....	33 960\$00
VII .....	I .....	31 260\$00

2 — Mais se acordou que foi fixada a verba de 180\$ para subsídio de almoço.

3 — A tabela salarial, bem como a verba acordada no número anterior, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983 e até 31 de Dezembro do mesmo ano.

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Norte, Centro e Funchal:

*Carlos Maria Pereira da Costa Neto,  
António Ferreira,  
Júlio Américo Machado da Silva Sousa.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Manuel José Cardoso,  
Américo Marques Soares.*

Pela ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal:

*Fernando Valente Gaspar.*

Pela Associação Portuguesa de Seguros, em representação das companhias:

Companhia de Seguros a Social;  
Companhia de Seguros Açoreana;  
Companhia de Seguros Aliança Seguradora;  
Companhia de Seguros Bonança;  
Companhia Portuguesa de Resseguros;  
COSEC — Companhia de Seguros de Crédito;  
Companhia de Seguros Fidelidade — Grupo Segurador;  
Companhia de Seguros GAN — Incendie;  
Companhia de Seguros GAN — Vie;  
Companhia de Seguros Garantia;  
Companhia de Seguros Império;  
Companhia de Seguros Mundial Confiança;  
Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto;  
Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha;  
Mútua dos Navios Bacalhoeiros;  
Mútua dos Pescadores;  
Companhia de Seguros Royal Insurance;  
Companhia de Seguros O Trabalho;  
Companhia de Seguros Tranquilidade — Seguros;

*Carlos Guilherme Ivens Ferraz de Mesquita,  
Odete Joglar.*

Depositado em 29 de Dezembro de 1982, a fl. 47 do livro n.º 3, com o n.º 390/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tomate e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões previstas no CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Tomate e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1982:

1 — Quadros superiores:

Contabilista.  
Director de serviços.  
Profissional de engenharia (grau III).  
Profissional de engenharia (grau IV).  
Profissional de engenharia (grau V).  
Profissional de engenharia (grau VI).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Adjunto do chefe de serviços.  
Programador.  
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Agente técnico agrícola.  
Analista principal.

Chefe de vendas.

Profissional de engenharia (grau I).  
Profissional de engenharia (grau II).

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

Chefe de enchimento.  
Chefe de enchimento do sistema asséptico.  
Chefe de secção de manutenção.  
Chefe de secção de produção.  
Cozinheiro-chefe.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de construção civil.  
Encarregado de electricista.  
Encarregado metalúrgico.  
Encarregado de sanidade industrial.  
Encarregado de serviços sociais.  
Fogoeiro encarregado.  
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Comprador de pinhal.  
Correspondente em linguas estrangeiras.  
Educador infantil.

Enfermeiro.  
Escriturário principal.  
Secretário de direcção.

#### 4.2 — Produção:

Analista.  
Controlador de produção principal.  
Encarregado agrícola.  
Projectista.

### 5 — Profissionais qualificados:

#### 5.1 — Administrativos:

Caixa.  
Escriturário.  
Esteno-dactilógrafo.  
Operador de computador.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador mecanográfico.

#### 5.2 — Comércio:

Caixeiro.  
Promotor de vendas.  
Vendedor.

#### 5.3 — Produção:

Afinador de máquinas.  
Analista de cravações.  
Bate-chapas.  
Caldeireiro.  
Canalizador.  
Carpinteiro.  
Concentrador de instalações contínuas.  
Concentrador de instalações descontínuas.  
Controlador de embalagem.  
Controlador de fabricação.  
Controlador de produção.  
Encarregado de estação de tratamento de águas.  
Ferramenteiro.  
Ferreiro ou forjador.  
Fogueiro.  
Formulador ou preparador de sumos.  
Funileiro-latoeiro.  
Maçariqueiro.  
Mecânico de automóveis.  
Mecânico de aparelhos de precisão.  
Montador-ajustador de máquinas.  
Oficial electricista.  
Operador de alimentação de atomizador.  
Operador de autoclaves contínuos.  
Operador de autoclaves descontínuos.  
Operador de estação de bombas de água de colector geral.  
Operador de estação de tratamento de água.  
Operador de linhas e equipamento de tomate pelado.  
Operador de linha de escolha e equipamento de choques térmicos.  
Operador de máquinas de esterilização.  
Operador de túnel de congelação.  
Pedreiro.  
Pintor de automóveis ou de máquinas.  
Pintor de construção civil.  
Serrador de *charriot*.

Serrador de serra circular.  
Serrador de serra de fita.  
Serralheiro civil.  
Serralheiro mecânico.  
Soldador electroarco ou oxi-acetilénico.  
Torneiro mecânico.  
Trabalhador de viveiros qualificado.

#### 5.4 — Outros:

Assistente agrícola.  
Auxiliar de educadora.  
Auxiliar de enfermagem.  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.  
Controlador de sanidade industrial.  
Cozinheiro.  
Dispenseiro.  
Ecónomo.  
Encarregado de campo.  
Fiel de armazém.  
Motorista de ligeiros.  
Motorista de pesados.  
Tractorista agrícola.

### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.  
Balanceiro ou pesador.  
Caixoteiro.  
Conferente.  
Conferente de rouparia.  
Controlador de vasilhame de parque.  
Dactilógrafo.  
Embalador.  
Empregado de balcão.  
Empregado de refeitório.  
Empregado de rouparia.  
Encarregado de guarda ou rondista.  
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.  
Telefonista.

#### 6.2 — Produção:

Ajudante de fogueiro.  
Capsulador.  
Classificador de matéria-prima.  
Controlador de pesos.  
Engarrafadeira.  
Escolhedor.  
Lubrificador.  
Monitor de grupo.  
Moto-serrista.  
Operador auxiliar.  
Operador de bacines.  
Operador de doseadora-enchedora.  
Operador de encartonadora e coladora.  
Operador de enchimento de caixas de pó de tomate.  
Operador de estação de bombagem.  
Operador de máquina de abrir latas.  
Operador de máquinas de balancés.  
Operador de máquinas de latoaria e vazio.  
Operador de máquinas de soldar sacos de plástico.

Operador de prensa e secador.  
Operador de produtos semiacabados.  
Operador de retracção de paletes.  
Operador de rotuladora.  
Operador de rotuladora, encartonadora e coladora.  
Trabalhador de viveiros.  
Verificador de pesos.  
Verificador de sólidos.  
Vigia de passadoras.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Guarda-rondista.  
Porteiro.  
Trabalhador de limpeza.

7.2 — Produção:

Trabalhador indiferenciado.  
Trabalhador de serviços auxiliares.

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante de electricista.  
Caixeiro-ajudante.  
Estagiário.  
Praticante de caixeiro.  
Pré-oficial electricista.

Profissões integráveis em 2 níveis:

1/2.1 — Quadros superiores/Quadros Médios — Técnicos administrativos:

Adjunto de director de serviços (a).  
Chefe de serviços (a).

2.1/3 — Quadros médios — técnicos administrativos/encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção de escritório (a).

2.1/4.1 — Quadros médios — técnicos administrativos/profissionais altamente qualificados administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

3/5.3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa/profissionais qualificados produção:

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção).

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiqualeificados — administrativos, comércio e outros:

Cobrador.  
Operador de *telex*.  
Perfurador-verificador/operador de registo de dados.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção profissionais semiqualeificados — produção:

Preparador de laboratório.

*Paquete* — Não se trata de uma profissão já que as tarefas exercidas são as mesmas de contínuo. Assim, sugere-se que se acrescente à definição do contínuo «quando menor de 18 anos de idade, pode ser designado como pacote».

(a) Profissões integráveis num ou noutro nível de qualificação, consoante o tipo de serviço ou secção chefiados e inerente grau de responsabilidade.

## CCT para o comércio retalhista do Porto — Deliberação da comissão paritária

A comissão paritária emergente da cláusula 75.<sup>a</sup> do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela cláusula 76.<sup>a</sup> do referido CCT, tomou as seguintes deliberações, as quais se consideram, para todos os efeitos, parte integrante do CCT:

### 1.<sup>a</sup> Deliberação (Trabalhadores do comércio)

Criação das seguintes profissões:

#### ANEXO I

##### Profissões e categorias profissionais

*Coordenador de caixa*. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de 8 caixas, dirige e coordena o trabalho dos trabalha-

dores adstritos às caixas registadoras e frente de loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneo, nomeadamente para trocas e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

*Operador fiscal de caixa*. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, com um mínimo de 8 caixas, e sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura de parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhos adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados pelos clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Em conjunto com o coordenador recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Trabalhadores do comércio

Nível II:

Coordenador de caixa.

Nível III:

Operador fiscal de caixa.

### 2.ª Deliberação (Trabalhadores de panificação)

Criação da seguinte profissão:

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

*Aspirante a panificador.* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Trabalhadores de panificação

Nível VII:

Aspirante a panificador.

### 3.ª Deliberação (Metalúrgicos)

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Metalúrgicos

*Pantografista.* — É o trabalhador que grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados na impressão sobre papel, tecidos ou outros materiais, utilizando um pantógrafo.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Trabalhadores metalúrgicos

Nível IV:

Pantografista de 1.ª

Nível V:

Pantografista de 2.ª

Nível VI:

Pantografista de 3.ª

## 4.ª Deliberação (Trabalhadores em carnes)

## ANEXO II

### Trabalhadores em carnes

É anulada a categoria profissional de ajudante do 3.º ano, enquadrada no nível VIII, por não estar em conformidade com o preceituado na cláusula 22.ª, n.º 10, alínea b).

## 5.ª Deliberação (Técnicos paramédicos)

## CAPÍTULO III

### Cláusula 16.ª

#### (Condições de admissão)

#### 6.9 — Técnicos paramédicos:

- a) É vedada a admissão de trabalhadores para o exercício das funções de técnicos paramédicos a todos os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial, salvo se este não existir à data da entrada em vigor da presente deliberação;
- b) Ocorrendo a situação prevista na parte final da alínea a), só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os indivíduos que, tendo como idade mínima os 18 anos, possuam o curso complementar dos liceus ou equivalente;
- c) Os indivíduos que não possuam o respectivo curso oficial serão admitidos como praticantes.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Técnicos paramédicos

*Técnico de audiometria e próteses audiométricas.* — É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas: faz as testagens das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva; executa pequenas reparações.

*Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.* — É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações: examina a parte do corpo afectada para determinar os factores que possam influenciar o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respectivas precauções; envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico»; fixa o aparelho ao paciente procedendo aos ajustamentos necessários; ensina o doente a servir-se com correcção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

*Técnico platipodista ou practipedista.* — É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detectar os diversos tipos de deficiências por apalramento ou efectuando impressões plantares; humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pedigrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares; observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de correctores a serem adoptados como, por exemplo, palmilhas, rectores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protectores, botas e outros; observa posteriormente os pés a fim de constatar os resultados obtidos e se necessário introduz modificações no tratamento indicado.

*Praticante.* — É o trabalhador que não possuindo o respectivo curso oficial procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### Técnicos paramédicos

Nível II do grupo II:

Técnicos de audiometria e prótese audiométricas.

Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.  
Técnico platipodista ou practipedista.

Nível III do grupo II:

Praticante do 5.º ano.

Nível IV do grupo II:

Praticante do 4.º ano.

Nível V do grupo II:

Praticante do 3.º ano.

Nível VI do grupo II:

Praticante do 2.º ano.

Nível VII do grupo II:

Praticante do 1.º ano.

Porto, 26 de Novembro de 1982.

Pela Comissão Paritária:

Os vogais em representação das associações patronais:

*Ernesto Teixeira Dias.*

(Assinatura ilegível.)

Os vogais em representação das associações sindicais:

(Assinatura ilegível.)

*Luís Alves Francisco.*

Depositado em 27 de Dezembro de 1982, a fl. 47 do livro n.º 3, com o n.º 387/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Deliberação da comissão paritária

A comissão paritária prevista no artigo 63.º da CCT em epígrafe, cuja composição se publica no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*, deliberou, por unanimidade, na sua reunião de 22 de Outubro de 1982, o seguinte:

#### Artigo 52.º

4 — Acrescentar [...] e profissional ficando com a seguinte redacção:

Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de re-

muneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento em regime de dedicação exclusiva e predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores da retribuição base correspondente às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

Depositado em 29 de Dezembro de 1982, a fl. 47 do livro n.º 3, com o n.º 391/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Constituição da comissão paritária**

Nos termos do n.º 1 do artigo 63.º da CCT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, foi constituída pelas partes outorgantes dessa convenção uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação das associações sindicais:

Vogais efectivos:

Maria Manuela Nogueira Pinto Teixeira.  
José Baptista de Oliveira.  
Rosa Maria Serradas Duarte.

Vogais substitutos:

Luis Gil Sousa Melo.  
Jorge Abegão.  
Maria Cristina Teixeira Fernandes.

Em representação da associação patronal:

Frederico Valsassina Heitor.  
Fernando Pinto Ribeiro Brito.  
Jacinto Jorge Carvalho.

**ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial**

**ANEXO II**

**QUADRO II**

**Tabela salarial**

Grupo	Remuneração
I .....	27 700\$00
II .....	24 500\$00
III .....	23 550\$00
IV .....	21 300\$00
V .....	20 350\$00
VI .....	19 050\$00
VII .....	17 150\$00
VIII .....	15 500\$00
IX .....	13 200\$00
X .....	12 250\$00
XI .....	11 050\$00

Os trabalhadores vigilantes que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios mensais:

Rondista de distrito — 3750\$.  
Escalador — 5500\$.  
Chefe de grupo — 1500\$.  
Transporte de valores — 42\$/hora.

§ único. A presente tabela salarial tem a vigência de 12 meses e entra em vigor em 1 de Janeiro de 1983, e poderá ser denunciada durante o mês de Agosto de 1983.

Lisboa, 17 de Dezembro de 1982.

Pela SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L.:

*Augusto de Moura Paes.*

Pela RONDA — Serviço de Prevenção e Segurança, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Isidro Graça Fonseca.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*Fernando Filipe Bandeira Allen.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*Isidro Graça Fonseca.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Isidro Graça Fonseca.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Isidro Graça Fonseca.*

**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 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 Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório 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, Escritório e Serviços do Sul;  
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 Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 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, 17 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, *Maria Jesus Lança*.

### 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.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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.

Pelo Secretariado, *Luis Joaquim Balcão*.

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 384/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros, em representação do Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul — Alteração salarial

A partir da data de entrada em vigor, até 31 de Dezembro de 1983, foi acordada a seguinte tabela salarial:

Grau 6.....	100 000\$00
Grau 5.....	88 500\$00
Grau 4-5.....	78 500\$00
Grau 4-A.....	75 000\$00
Grau 3-B.....	69 500\$00
Grau 3-A.....	63 500\$00
Grau 2.....	50 500\$00
Grau 1-B.....	42 500\$00
Grau 1-A.....	38 000\$00

Santa Iria de Azoia, 15 de Novembro de 1982.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Adalberto R. Eira.*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros outorgou o AE/COVINA em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1982.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 21 de Dezembro de 1982, a fl. 45 do livro n.º 3, com o n.º 376/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. dos Quadros Técnicos  
dos Transportes Rodoviários e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(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.<sup>a</sup>**

**(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 à matéria pecuniária, cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas entradas em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo AE ou as alterações acordadas, manter-se-á em vigor o presente acordo.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Forma e tempo de revisão)**

1 — O processo de revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, através da apresentação de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3 — A contraproposta é feita por escrito até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — A matéria pecuniária só poderá ser denunciada decorridos 10 meses após a data da publicação.

5 — O restante clausulado só poderá ser denunciado decorridos 20 meses sobre a data da sua publicação.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

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

a) Ser maior;

- b) Possuir a formação requerida para o desempenho das funções;
- c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para efeito da alínea b) do número anterior, a empresa poderá exigir a apresentação de carteira profissional, diploma e ou documento idóneo comprovativo do exercício anterior da função e ou prestação de provas.

3 — Para comprovação da capacidade física, referida na alínea c) do n.º 1, deverá o trabalhador, antes da admissão, ser submetido a exame médico a expensas da empresa.

4 — O ingresso dos trabalhadores far-se-á pela categoria e escalão mais baixo.

5 — Poderá, em casos excepcionais, a admissão processar-se para categoria e escalão diferente, tendo em conta a experiência e as habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo candidato.

6 — As habilitações, para ingresso, do exterior, nas funções de técnico sem prejuízo do disposto no número seguinte, são as do bacharelato ou equivalentes ou a licenciatura adequadas.

7 — As habilitações mínimas para a admissão de técnicos auxiliares são o 11.º ano de escolaridade.

8 — Para os trabalhadores já ao serviço da empresa, as habilitações mínimas referidas no n.º 6 poderão ser supridas por uma larga experiência no domínio profissional em que a vaga se verificar.

9 — Não é aplicável o disposto nos n.ºs 6 e 7, aos trabalhadores que exerciam as funções correspondentes ao posto de trabalho vago, desde que, nos termos do n.º 2, façam prova do nível de conhecimentos requeridos pela função.

10 — O disposto no número anterior e nos n.ºs 6 e 7 não é aplicável à área de produção da empresa, podendo neste caso, ser suprida a habilitação mínima por comprovada experiência no domínio profissional respectivo.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Preenchimento de vagas)**

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

2 — Não havendo candidatos com os requisitos pretendidos, a empresa poderá recorrer a recrutamento externo.

3 — Quando da abertura de concurso e sua divulgação deverá ser indicada a função e o perfil respectivos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período não inferior a 2 meses nem superior a 4, a fixar, por escrito, no acto da admissão.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (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 I.

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, 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.

4 — Os lugares de direcção são desempenhados em regime de comissão de serviço por nomeação do conselho de gerência.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (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 ao 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 que se encontrem a prestar serviço militar.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Acessos)

1 — O acesso automático do grau 1 ao grau 2-A far-se-á após 6, 12 e 18 meses de antiguidade na categoria, consoante os trabalhadores sejam habilitados com licenciatura, bacharelato ou outra habilitação, respectivamente.

2 — Após 1 e 2 anos de permanência na categoria, respectivamente para licenciados e não licenciados, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores classificados no escalão A das categorias profissionais ascenderão ao escalão B após 1 ano de permanência no escalão.

4 — O acesso do escalão B ao escalão C das categorias profissionais far-se-á mediante avaliação, não condicionada à existência de vagas, a efectuar no prazo máximo de 2 anos. Se a avaliação não for favorável, terá lugar anualmente nova avaliação.

5 — O princípio referido no número anterior aplica-se ao acesso do grau 2-B ao grau 3-A.

6 — No caso de não se verificar o acesso previsto nos números anteriores, o trabalhador pode solicitar os fundamentos do resultado da avaliação.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

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

2 — O contrato a prazo certo deverá conter as razões justificativas por que 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 11.<sup>a</sup>

(Contratação para efeitos de substituição)

1 — A contratação de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo, 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 e prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(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) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições desde que não exista refeitório.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

(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.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(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;
  - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
  - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
  - i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões e classe ou categoria;
  - j) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato;
  - k) 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;
  - l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
  - 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 15.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

#### Local de trabalho

##### Cláusula 16.ª

(Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou para onde foi

transferido, desde que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

#### Cláusula 17.ª

(Transferência do local de trabalho)

1 — A entidade patronal pode 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 livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa em documento onde constem as condições ou termos dessa transferência.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 18.ª

(Horário de trabalho — Definição e princípios gerais)

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 condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível.

4 — A alteração do horário fixo para horário flexível depende do acordo do trabalhador.

5 — Os mapas do horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Trabalho. Nos casos em que a lei o exija, o horário de trabalho só pode entrar em vigor após a aprovação.

6 — Com o acordo dos trabalhadores respectivos poderá ser fixado o regime de isenção de horário de trabalho para qualquer das categorias previstas neste acordo.

##### Cláusula 19.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal terá a duração seguinte:

- a) Os chefes de movimento, encarregados metalúrgicos e electricistas, inspectores de tráfego, chefes de zona de movimento, chefes de oficina e os trabalhadores que, com a

categoria profissional de chefe de serviço, desempenham funções no âmbito das áreas de produção e técnica directamente ligadas à actividade operacional (chefe de serviço «de tráfego» e chefe de serviço «de produção») terão horário semanal de quarenta e cinco horas;

b) Para os restantes trabalhadores esse período será de 40 horas.

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 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Trabalho em horário flexível)

1 — Considera-se horário flexível aquele em que as horas de início e termo do período do trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

2 — Em horário flexível considera-se trabalho extraordinário o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação do trabalho diário.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

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

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

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

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

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(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 do 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 23.<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 24.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito a 2 dias consecutivos de descanso, sendo 1 deles de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores terão o dia de descanso semanal ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado. O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros 2 dias consecutivos se para tanto houver o acordo, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

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

4 — 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.

#### Cláusula 25.<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.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Direito a férias)

1 — Em cada ano civil os trabalhadores terão direito a um período de férias de 30 dias de calendário, sem prejuízo da sua remuneração, como se estivessem ao serviço.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os 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 as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Gozo de férias)

1 — As férias poderão 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.

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.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(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.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1 — No ano da suspensão do 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 a férias já vencido ou a vencer-se em relação ao 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 da 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 30.<sup>a</sup>

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — Se depois de fixado o período de férias a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, 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 comprovada 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 das férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

### Cláusula 32.<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 33.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

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 foi 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 11.<sup>a</sup> deste AE.

### Cláusula 34.<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 à 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 11.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Conceito de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência durante o período normal de trabalho a que o trabalhador 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 normais de trabalho diário em falta.

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

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório dos trabalhadores.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(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 de instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados 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.
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.

Natureza da falta	Documento comprovativo
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 na 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 bombeiro voluntário, 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.
k) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agragado 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 tome conhecimento, se receber 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 aniversário natalício pode a esse título conferir 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 das áreas 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 37.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição 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:

- As referidas na alínea f) da cláusula anterior, quando ultrapassarem 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 o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.<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 39.<sup>a</sup>

##### (Formula 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 40.<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 do anexo II.

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 o nome da empresa e do trabalhador, número de inscrição na caixa de previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Remuneração por substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador seja incumbido por escrito de substituir outro de categoria e retribuição superior, receberá a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído.

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

#### Cláusula 42.<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 43.<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 quatro primeiras horas;
- b) 75 % para as restantes.

#### Cláusula 44.<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 Janeiro de 1983, entra em vigor a quinta diuturnidade para quem nesta data tenha 25 anos de serviço ou logo que os perfaça.

3 — Enquanto o esquema definido no número anterior não estiver totalmente em execução, para efeito 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 de reforma.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado a 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 46.<sup>a</sup>

(Determinação do valor da hora normal)

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

$$\frac{\text{Remuneração base} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 47.<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 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 48.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a 1 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 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como 1 mês completo qualquer fracção do mesmo.

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

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

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

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

#### Cláusula 49.<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 com contrato a tempo parcial terão direito a um subsídio na proporção do tempo de trabalho.

3 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

4 — 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

#### Deslocações

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(deslocações no continente)

1 — Considera-se na situação de deslocado o trabalhador a prestar serviço fora da localidade do seu local habitual de trabalho.

2 — Quando deslocado, o trabalhador terá direito, para além das despesas de transporte, quando as houver, às ajudas de custo estabelecidas na função pública para as remunerações correspondentes, com o regime seguinte:

Diária completa estabelecida;  
Almoço ou jantar (20 %);  
Dormida e pequeno-almoço (60 %).

3 — No caso de a reserva de alojamento ser efectuada pela empresa, o trabalhador será reembolsado das despesas que efectuar relativamente à dormida e pequeno-almoço, sem prejuízo dos montantes estabelecidos no ponto anterior para almoço ou jantar.

4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresse no dia seguinte até à mesma hora, após pernoita.

5 — Haverá lugar ao pagamento de almoço e ou jantar sempre que, verificando-se no mesmo dia o regresso do trabalhador à sua residência habitual, inicie a deslocação antes das 12 horas e o regresso tenha lugar após as 20 horas.

6 — Quando o trabalhador utilizar ao serviço da empresa veículo automóvel próprio, receberá o valor correspondente a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Deslocações fora do continente)

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço fora do continente, para além da remuneração e de outros subsídios estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 500\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura, e despesas de transporte, quando as houver.

2 — Os trabalhadores deslocados manterão o direito a gozo das férias no período previsto, observando-se as seguintes condições:

- a) Na residência habitual — com direito a receber as despesas de transportes como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias, sem que o tempo das viagens conte para o efeito das mesmas;
- b) No local da deslocação — manter-se-á apenas o direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado.

3 — A empresa custeará as despesas com os transportes pela via mais rápida que o trabalhador utilize em caso de falecimento ou doença grave, que o justifique, de filhos, pais, cônjuge ou equiparados.

4 — Em caso de doença ou morte em deslocação, a empresa custeará as despesas que não sejam cobertas pela respectiva caixa de previdência, incluindo as que ocorram com o regresso por prescrição médica.

## CAPÍTULO X

### Cláusula 52.<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 de remuneração;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, 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 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora matém 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 desejam 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 53.<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 a 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 requeira 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.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.<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 de 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 de cessação e ao subsídio correspondente.

#### Cláusula 55.<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 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 — Dentro do 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 56.<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 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 57.<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, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de 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 trabalhadores que integram 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 cinco 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 trabalho na empresa.

9 — Os delegados de greve e os trabalhadores que integram piquetes de greve terão direito à indemnização prevista no n.º 7 se o despedimento se verificar até seis 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 um ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até esse dia.

#### Cláusula 58.<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 59.<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 da 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 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 60.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 20 dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — 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 61.<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 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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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 57.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 63.<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 iniciar-se-á 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 64.<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 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 65.<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 66.<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 67.<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 de 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 manu-

- tenção 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 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 do trabalho

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Serviços de medicina do 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 a 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 69.<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 70.<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 71.<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 necessários 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 72.<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.* — Que vise facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) *Aperfeiçoamento profissional.* — A qual 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 2 modalidades, inicial e de aperfeiçoamento.

3 — A formação geral é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizem 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 73.<sup>a</sup>

##### (Participação)

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da 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 74.<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

#### Reconversão profissional

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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 76.<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 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 17.<sup>a</sup>

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

### CAPÍTULO XVII

#### Regalias sociais

##### Cláusula 77.<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 78.<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 do anexo III.

#### Cláusula 79.<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 80.<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 81.<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 79.<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 82.<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 requerida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

#### Cláusula 83.<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 exerci-

cio das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

#### Cláusula 84.<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, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional, tem direito:

- 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 tivesse 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 das 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) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à transladação 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 de trabalho, o trabalhador 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 85.<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 paga-

mento 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 da 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 regulares, 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

### Refeitório e bares

#### Cláusula 86.<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 refeitório e bares constará do respectivo regulamento, que obe-

dece 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 XIX**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **(Comissão paritária)**

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará 4 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 4 suplentes para substituir os efectivos em casos 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.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuídas por força da alínea a) do número anterior do 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 que 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 XX**

### **Controle de gestão**

#### **Cláusula 88.<sup>a</sup>**

##### **(Controle de gestão)**

O controle de gestão terá lugar nos termos da lei.

## **CAPÍTULO XXI**

### **Disposições diversas e finais**

#### **Cláusula 89.<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, noutra 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 90.<sup>a</sup>**

##### **(Reclassificações)**

1 — Os directores de serviços e chefes de departamento classificados no escalão A das respectivas categorias serão reclassificados no grau 3-B e 2-B respectivamente, à data da publicação deste AE, sem prejuízo da sua reclassificação como técnicos 4-A e 3-A, respectivamente, logo que decorrido 1 ano sobre a sua classificação como directores de serviço e chefes de departamento.

2 — Os directores de serviço e chefes de departamento classificados no escalão B das respectivas categorias serão reclassificados à data da publicação deste AE em técnicos do grau 4-A e 3-A, respectivamente.

3 — Os directores de serviço e chefes de departamento classificados no escalão C das respectivas ca-

tegorias serão reclassificados à data da publicação deste AE no grau 4-B e 3-B, respectivamente.

4 — Os directores de serviço e chefes de departamento B reclassificados nos termos do n.º 2, ascenderão automaticamente ao escalão B logo que tenham decorrido 2 anos sobre a sua anterior classificação, quando este prazo for inferior ao previsto no n.º 3 da cláusula 9.ª

#### Cláusula 91.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, 1 de Outubro de 1982.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

*Emídio António de Assunção Felo Borges.*

*Fernando José Pinto Leão Trigo.*

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes Rodoviários:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Diamantino Barata Nunes.*

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros em representação de:

Sindicato Nacional dos Psicólogos;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;  
Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos de Empresa;  
Sindicato dos Contabilistas;  
Sindicato Independente dos Médicos;  
Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*Fernando Baptista Nogueira.*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Diamantino Barata Nunes.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

#### ANEXO I

##### Definição de funções

**Analista funcional.** — É o trabalhador que estuda o caderno de encargos e critica e concebe o sistema de informação que satisfaça as necessidades de utilização. Elabora o manual de análise funcional com as especificações dos parâmetros que determinam a organização do sistema e o tratamento da informação.

**Analista orgânico.** — É o trabalhador que estuda o manual de análise funcional e concebe as aplica-

ções que executam o trabalho definido. Elabora o manual de análise orgânica com as especificações dos materiais necessários à execução das aplicações.

**Analista de sistemas.** — É o trabalhador que estuda o *software* básico e o *hardware* existentes no mercado e determina o seu interesse de exploração. Determina a composição e a forma da documentação, os métodos operatórios e os padrões tempo a serem utilizados. Assegura a formação e reciclagem do pessoal. Determina o *hardware* e *software* a utilizar nas aplicações. Estuda os sistemas em realização e determina as rotinas de utilização geral. Avalia a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, os recursos necessários para conceber, executar, implantar e manter as aplicações, os prazos de emissão, o rigor dos resultados e a obtenção de novas informações. Coordena a execução e implantação das aplicações e o desenvolvimento dos sistemas.

**Chefe de controle e preparação de dados.** — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção de controle e preparação de dados; dirige e supervisiona o pessoal que lhe será adstrito, accionado as actividades que lhe são próprias.

**Chefe de centro de processamento de dados.** — É o trabalhador que supervisiona a execução do trabalho diário do centro, tendo em conta o plano previamente estabelecido. Controla a execução dos estudos e da programação e o teste das aplicações em funcionamento. Orienta e coordena os trabalhadores na sua dependência.

**Chefe de exploração.** — É o trabalhador que planeia, coordena e orienta as actividades do sector de exploração (preparação e controle, operação e recolha de dados) na dependência do chefe do centro.

**Chefe de movimento.** — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de comionagem em zonas de tráfego determinadas pelo 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, à revisão de bilhetes, passes sociais e 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 oficina.** — É o trabalhador que organiza, dirige e controla a actividade da oficina. Assegura a execução do plano de manutenção, propondo, sempre que necessário, as alterações julgadas convenientes para ultrapassar situações novas e ou imprevisíveis. É responsável pela manutenção da disciplina, fazendo cumprir as normas de segurança e outras,

zelando ainda pelas condições de trabalho. Colabora com o superior hierárquico nos estudos da melhoria da produtividade no seu sector e do nível técnico dos trabalhadores. Elabora as propostas e informações respeitantes aos seus colaboradores, nomeadamente promoções, louvores, férias, ocorrências, etc.

*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.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o sector que chefia.

*Chefe de zona de movimento.* — É o trabalhador que orienta, coordena e controla as estações da sua zona de movimento. Promove e assegura as ligações entre as áreas de exploração, administrativa, de manutenção e de outras relacionadas com a sua actividade. Compete-lhe ainda propor alterações à rede e horários das carreiras, elaborar planos de férias e coordenar a actividade dos chefes de estação, fiscais e expedidores. Assegura, em colaboração com o chefe de oficina, a elaboração e cumprimento do plano de manutenção.

*Contabilistas.* — São considerados contabilistas os trabalhadores habilitados pelos Institutos Superiores de Contabilidade e Administração e Institutos Superiores de Contabilidade e Administração Militar dos Pupilos do Exército Militar e pelos antigos institutos comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército.

**Grau I** — São classificados neste nível, os contabilistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- a) Executem trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;
- b) Podem tomar deliberações desde que apoiados em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- d) Estes profissionais não têm funções de chefia;
- e) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados sempre e ou de rotina adequados à sua formação e sob orientação e controle de um profissional de categoria superior.

**Grau II** — São classificados neste nível os contabilistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- a) Trabalham sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;

- b) Executam trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa, e dando assistência a outro quadro superior;
- c) Podem participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- d) Decidem dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores desde que não sejam de nível profissional equivalente ou superior;
- f) Toma com alguma frequência decisões dentro da orientação recebida.

**Grau III** — São classificados neste nível os contabilistas cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (nível 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço:

- a) Fazem aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações, regras e instruções;
- b) Assistem a outros quadros superiores, sugerindo soluções a diversos problemas da sua especialidade;
- c) Participam em equipas, encarregando-se já de tarefas parcelares, podendo eventualmente, coordenar outros técnicos;
- d) Assegura a gestão de áreas individualizadas em grandes domínios de gestão a nível de empresa.

**Grau IV** — São classificados neste nível os contabilistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- a) Executem trabalhos da sua especialidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a elas subjacentes e de grande complexidade;
- b) Fazem estudos e podem dirigir equipas de trabalho para estudos específicos, sugerindo as soluções dos problemas apresentados;
- c) Dão orientação técnica a outros quadros superiores ou a outros trabalhadores sob a sua responsabilidade;
- d) Mantêm contactos a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável, com grande grau de autonomia, sendo-lhe apenas definidas, por via hierárquica, linhas gerais de orientação;
- e) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a emprender e sua realização.

**Grau V** — São classificados neste nível os contabilistas cujo currículo profissional lhes permita assumir responsabilidades com implicações em áreas

diversificadas da actividade empresarial e que ao serviço da empresa:

- a) Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade;
- b) Chefiam e coordenam equipas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas inerentes que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e utilizações complexas gerais, que podem comprometer seriamente favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau VI — São classificados neste nível os contabilistas que pelo *curriculum* profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

- a) Tomam decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, que lhes são transmitidos, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção de orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para desenvolvimento de processos que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investimento individual e autónoma segundo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico de impacto decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

*Nota.* — Os trabalhadores não diplomados que exerçam identicamente as funções definidas para os contabilistas serão classificados nos graus equivalentes da categoria de técnico.

*Economista.* — Considera-se economista o trabalhador licenciado em qualquer ramo das ciências económicas ou financeiras ou gestão por estabelecimento nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

Grau I:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controle per-

manente de outro quadro quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controle de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica, superiormente orientada, em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controle, etc;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas daquela em que actua.

Grau II:

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

Grau III:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas, envolvendo planificação global a curto prazo, e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de rentabilidade ou de avaliações econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de graus inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados e também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

#### Grau IV:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a emprender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos e com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

#### Grau V:

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

#### Grau VI:

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa de novos processos para o desenvolvimento das ciências da gestão ou automatização que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;

- c) Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade técnica ou administrativa, com possível coordenação em funções de produção, comerciais, financeiras ou outras, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e ao controle financeiro ou de gestão do mais alto nível da empresa;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo, acompanhando e participando, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

*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.

*Engenheiros.* — Considera-se engenheiro o trabalhador licenciado em cursos superiores de Engenharia por estabelecimento de ensino nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

#### Grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um engenheiro);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou de projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de um engenheiro;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação de métodos e precisão de resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

#### Grau II:

- a) Assiste engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computações e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;

- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de estudo ou de projectos de desenvolvimento;
- c) Pode estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode executar, com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a engenheiros de um grau superior.

#### Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais complexas ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo a chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por profissionais de engenharia.

#### Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e continua de outros profissionais de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstre capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

#### Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiado a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir a independência ou técnicas de alto nível;

- c) Participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

*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 CEPs, 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.

*Juristas.* — Consideram-se juristas todos os trabalhadores licenciados em Direito por escolas superiores portuguesas ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

#### Grau I:

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

#### Grau II:

- a) Presta colaboração e assistência a quadros de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessário;
- b) Participa em grupos de trabalho ou em equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais

serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros;
- e) Pode ter contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- f) Pode tomar decisões de relativa importância, desde que sujeitas a aprovação posterior pela hierarquia competente.

#### Grau III:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Planifica e coordena projectos da sua especialidade;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade agrega ou coordena;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

#### Grupo IV:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou órgãos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a emprender e quanto à realização final destes;
- c) Analisa e fundamenta decisões a tomar ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentes não quantificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- d) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;
- e) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação,

persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;

- f) Toma decisões de responsabilidade, no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

#### Grau V:

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

#### Grau VI:

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza termologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências de gestão, que permita visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo, requerendo muita elevada especialização ou conhecimentos muito vastos, com

elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;

- d) Pode participar na orientação global de estudos e do desenvolvimento a nível empresarial;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvam normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a longo prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento da empresa.

*Médicos.* — Consideram-se médicos os licenciados em Medicina que possuam cédula profissional e tenham cumprido as formalidades impostas por lei.

**Grau I:**

- a) Licenciado em Medicina que exerça a medicina tutelada sob orientação e controle permanente de outro médico;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina, adequados à sua formação, sob orientação e controle de outro médico;
- c) Não possui funções de chefia.

**Grau II:**

- a) Pode prestar colaboração e assistência a médicos de grau superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Pode participar em equipas de trabalho, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com as suas formação e experiência.

**Grau III:**

- a) Médico que pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam médicos, ou detenham títulos académicos e ou profissionais de níveis superiores;
- b) Pode exercer a medicina do trabalho, conforme o estipulado na lei, e ou possuindo o Curso de Medicina do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública;
- c) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com as suas formação e experiência.

**Grau IV:**

- a) Pode coordenar e dirigir a actividade de um ou mais médicos não especialistas;
- b) Pode exercer uma especialidade médica, desde que possua formação escolar própria e esteja devidamente credenciado pela Ordem dos Médicos e ou outras instituições oficiais.

**Grau V:**

- a) Pode exercer trabalhos complexos de investigação;
- b) Pode coordenar a actividade dos Serviços de Medicina do Trabalho ao abrigo da legislação aplicável;
- c) Pode coadjuvar na planificação e supervisão de um serviço clínico.

**Grau VI:**

- a) Planifica e supervisiona globalmente todo um serviço clínico;
- b) Executa trabalhos de investigação de natureza tecnológica complexa e orienta uma ou mais equipas de pesquisa;
- c) Especialista em medicina do trabalho que coordena e dirige toda a actividade de um serviço clínico.

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

*Operador de computadores-chefe.* — É o trabalhador que orienta a planificação e verifica o seu cumprimento, supervisiona o pessoal que lhe está adstrito e controla a utilização e rendimento do equipamento.

*Operador de computador principal.* — É o trabalhador que prepara, opera e controla o computador através da consola na execução de trabalho em multiprocessamento, no cumprimento de um plano de exploração previamente fixado. Elabora e orienta cursos de formação e treino na operação de computadores.

*Operador de registo-chefe.* — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção de recolha de dados, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando as actividades que lhe são próprias.

*Profissionais de engenharia* — Consideram-se os bacharéis em Engenharia ou equiparados.

**Grau I:**

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris, de exploração agro-silvo-pecuária e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sobre a orientação e controle de um profissional de engenharia;

- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Exerce actividade técnico-comercial no campo da sua especialidade;
- h) Este profissional não tem funções de chefia.

#### Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais e de exploração agro-silvo-pecuária;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais e de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado, sempre que necessite;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos e ou profissionais de engenharia menos qualificados numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Grau III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em permenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros técnicos, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia, de profissionais de engenharia ou outros, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação completa de actividades, tais com técnico-comerciais, fabris, projectos, explorações agro-silvo-pecuárias e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos, rever trabalhos de outros, quanto à precisão técnica, e ter responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

#### Grau V:

- a) Supervisão de equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

- e) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações nas escolhas e remuneração do pessoal.

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

#### *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 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 sistemas 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 informático de aplicações.* — É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, distribui e orienta a execução dos restantes programas.

*Programador informático de sistemas.* — É o trabalhador que coordena e supervisiona a utilização do *software* básico nos programas de aplicação e elabora, codifica, testa e corrige módulos ou programas de utilização geral. Gere o(s) sistema(s) de exploração e controla a sua manutenção e actualização.

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as funções de 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 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 textos, expedição de correio, etc.). Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

#### *Técnicos, licenciados e bacharéis:*

##### Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controle de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

##### Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante.

te, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com controle frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros técnicos, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controle; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridade relativos e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto a precisão técnica.

#### Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores integrada dentro das linhas básicas de orientação de empresa, do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controle do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo, de planificação ou desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de gerência;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrada nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controle financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da empresa.

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que colabora de forma parcelar e bem definida com os técnicos e quadros em actividade de estudos, projectos, organização e ou formação, desempenhando funções cujo exercício exige conhecimentos especializados de base.

*Analista de aplicações.* — É o trabalho que estuda o manual de aplicações e elabora a análise orgã-

nica de uma unidade de tratamento com as especificações dos materiais necessários à sua execução. Concebe a estrutura do(s) programa(s) e define tecnicamente os materiais. Pode codificar, testar, documentar e elaborar o manual de exploração dos programas.

## ANEXO II

Tabela salarial

Grupo salarial	Categoria	Remuneração
1	Contabilista (grau 6) ..... Economista (grau 6) ..... Engenheiro (grau 6) ..... Jurista (grau 6) ..... Médico (grau 6) ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 6) ..... Profissional de engenharia (grau 6) .....	71 000\$00
2	Contabilista (grau 5) ..... Economista (grau 5) ..... Engenheiro (grau 5) ..... Jurista (grau 5) ..... Médico (grau 5) ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 5) ..... Profissional de engenharia (grau 5) .....	64 000\$00
3	Contabilista (grau 4-C) ..... Economista (grau 4-C) ..... Engenheiro (grau 4-C) ..... Jurista (grau 4-C) ..... Médico (grau 4-C) ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 4-C) ..... Profissional de engenharia (grau 4-C) .....	58 750\$00
4	Analista de sistemas C ..... Contabilista (grau 4-B) ..... Economista (grau 4-B) ..... Jurista (grau 4-B) ..... Médico (grau 4-B) ..... Engenheiro (grau 4-B) ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 4-B) ..... Profissional de engenharia (grau 4-B) .....	54 200\$00
5	Analista funcional C ..... Analista de sistemas B ..... Contabilista (grau 4-A) ..... Contabilista (grau 3-C) ..... Economista (grau 4-A) ..... Economista (grau 3-C) ..... Engenheiro (grau 4-A) ..... Engenheiro (grau 3-C) ..... Jurista (grau 4-A) ..... Jurista (grau 3-C) ..... Médico (grau 4-A) ..... Médico (grau 3-C) ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 4-A) ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 3-C) ..... Profissional de engenharia (grau 4-A) ..... Profissional de engenharia (grau 3-C) .....	50 000\$00
6	Analista funcional B ..... Analista orgânico C ..... Analista de sistemas A ..... Contabilista (grau 3-B) ..... Chefe de CPD C ..... Economista (grau 3-B) ..... Engenheiro (grau 3-B) ..... Jurista (grau 3-B) ..... Médico (grau 3-B) ..... Programador de sistemas C ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 3-B) ..... Profissional de engenharia (grau 3-B) .....	44 500\$00
7	Analista de aplicações C ..... Analista funcional A ..... Analista orgânico B ..... Chefe de CPD B ..... Contabilista (grau 3-A) ..... Contabilista (grau 2-C) ..... Economista (grau 3-A) ..... Economista (grau 2-C) ..... Engenheiro (grau 3-A) ..... Engenheiro (grau 2-C) ..... Jurista (grau 3-A) ..... Jurista (grau 2-C) ..... Médico (grau 3-A) ..... Médico (grau 2-C) ..... Programador de aplicações C ..... Programador de sistemas B ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 3-A) ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 2-C) ..... Profissional de engenharia (grau 3-A) ..... Profissional de engenharia (grau 2-C) .....	40 1000\$00
8	Analista de aplicações B ..... Analista orgânico A ..... Chefe de CPD A ..... Contabilista (grau 2-B) ..... Chefe de exploração C ..... Chefe de serviços C ..... Economista (grau 2-B) ..... Engenheiro (grau 2-B) ..... Jurista (grau 2-B) ..... Médico (grau 2-B) ..... Programador de aplicações B ..... Programador de sistemas A ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 2-B) ..... Profissional de engenharia (grau 2-B) .....	35 600\$00
9	Analista de aplicações A ..... Chefe de exploração B ..... Chefe de serviços B ..... Chefe de oficina C ..... Contabilista (grau 2-A) ..... Economista (grau 2-A) ..... Engenheiro (grau 2-A) ..... Jurista (grau 2-A) ..... Médico (grau 2-A) ..... Operador de computador-chefe C ..... Programador de aplicações A ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 2-A) ..... Técnico auxiliar C ..... Profissional de engenharia (grau 2-A) ..... Chefe de zona de movimento C .....	32 100\$00
10	Chefe de exploração A ..... Chefe de oficina B ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de controle e preparação de dados C ..... Chefe de zona de movimento B ..... Contabilista (grau 1) ..... Economista (grau 1) ..... Engenheiro (grau 1) ..... Jurista (grau 1) ..... Médico (grau 1) ..... Operador de computador-chefe B ..... Operador de registos-chefe C ..... Programador com mais de 2 anos ..... Técnico/licenciado/bacharel (grau 1) ..... Técnico auxiliar B ..... Profissional de engenharia (grau 1) .....	28 400\$00
10-A	Chefe de secção C ..... Chefe de movimento C ..... Encarregado metalúrgico/electricista C ..... Enfermeiro coordenador C ..... Inspector de tráfego C ..... Monitor C ..... Secretária de direcção C .....	27 000\$00

Grupo salarial	Categoria	Remuneração
11	Chefe de controle e preparação de dados B .....	25 500\$00
	Chefe de movimento B .....	
	Chefe de oficina A .....	
	Chefe de secção B .....	
	Chefe de zona de movimento A .....	
	Encarregado metalúrgico/electricista B .....	
	Infermeiro-coordenador B .....	
	Inspector de tráfego B .....	
	Monitor B .....	
	Operador de computador-chefe A .....	
	Operador de computador principal .....	
	Operador de registos-chefe B .....	
	Programador do 2.º ano .....	
	Secretária de direcção B .....	
Técnico auxiliar A .....		

#### Notas

1 — O nível salarial 10-A e as alterações de enquadramento do nível 11 introduzidas na presente tabela produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

2 — Os trabalhadores de auditoria que se integram na carreira de técnicos designam-se gerentes de auditoria, supervisores de auditoria, auditores seniores ou auditores sub-seniores e auditores assistentes, correspondendo-lhes, pelo menos, os graus 4, 3, 2 e 1, respectivamente. As designações referidas correspondem às tarefas descritas em documento interno respeitante ao órgão de auditoria interna da empresa, os quais devem seguir as normas e práticas internacionalmente aceites.

#### 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 4 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;

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 encontre doente.

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

#### Artigo 5.º

(Efeitos de 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

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

- Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;
- 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:

- 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;
- 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.

#### Declaração

Para os efeitos 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 da 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 São 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, 6 de Outubro de 1982. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório 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 emite a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação e autenticada com o selo branco em uso.

Porto e Sede da FESINTES, 6 de Outubro de 1982. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 385/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. dos Técnicos de Desenho ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sindicato dos Técnicos de Desenho acordam em aderir ao AE celebrado entre aquela e a Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, bem como à respectiva revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982.

Lisboa, 10 de Novembro de 1982.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Manuel Costa Fernandes.  
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Dezembro de 1982, a fl. 46 do livro n.º 3, com o n.º 378/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre os CTT — Empresa Pública dos Correios e Telecomunicações de Portugal, E. P., e o Sind. Independente dos Médicos ao AE entre aquela empresa e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço (alteração) e ao AE entre a mesma empresa e o Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros — Alteração salarial e outras («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1981, e 36, de 29 de Setembro de 1982).**

Aos 15 dias do mês de Novembro de 1982, o Sindicato Independente dos Médicos (SIM), com sede provisória na Avenida de Miguel Bombarda, 26, em Lisboa, e a empresa pública CTT — Correios e Telecomunicações de Portugal, com sede na Rua de São José, 20, em Lisboa, acordam entre si a adesão do primeiro aos acordos de empresa celebrados entre aquela empresa e várias associações sindicais, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24 e 36, respectivamente de 29 de Junho de 1981 e de 29 de Setembro de 1982.

Pela Empresa Pública dos Correios e Telecomunicações de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Economistas, em representação do Sindicato Independente dos Médicos:

*Maria Cândida Lourenço.*

Depositado em 30 de Dezembro de 1982, a fl. 47 do livro n.º 3, com o n.º 392/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Assim:

A p. 2025, na parte final do n.º 1 do artigo 20.º, onde se lê «será pago nos termos do artigo 4.º» deve ler-se «será pago nos termos do artigo 43.º».

A p. 2041, no nível 10 da tabela de vencimentos (anexo II), onde se lê «Cozinheiro» e «Chefe» deve ler-se «Cozinheiro-chefe».