

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 20

1.ª SÉRIE

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

Preço 260\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 54	N.º 20	P. 789-892	29 - MAIO - 1987
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— 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 de Portugal e outro .....	791
— PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e das alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo .....	792
— PE das alterações aos CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre aquelas associações patronais e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	792
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte e outro .....	794
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos .....	794
— PE das alterações ao ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos .....	795
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra .....	796
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	796
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	797
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	797
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos e outros .....	797
— Aviso para PE das alterações ao ACT entre Grupo Quatro Securitas — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	798

**Convenções colectivas de trabalho:**

	Pág.
— CCT entre a Assoc. das Indústrias de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	798
— CCT entre a ANTRON — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros .....	835
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outra .....	871
— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	872
— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outras .....	875
— CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras .....	876
— CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Alteração salarial e outras .....	878
— CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	879
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra .....	881
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de cristalaria) — Alteração salarial e outras .....	882
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de óptica) — Alteração salarial e outras .....	883
— ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L. <sup>da</sup> , e outras empresas e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial e outras .....	885
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras .....	887
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte e outros — Alteração salarial e outras .....	888
— Acordo de adesão entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	889
— Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 22/86) .....	890
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o SINDECOR — Sind. Democrático da Ind. Corticeira ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros .....	891
— Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional Democrático dos Ferroviários ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses e outros .....	891
— CCT entre a Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Norte e outros — Integração em níveis de qualificação .....	892

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### 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 de Portugal e outro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1986, foi publicado o CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal e outro — alteração salarial e outras.

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

Considerando a existência no sector de entidades patronais e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade e conveniência de alcançar a uniformização das condições de trabalho no sector;

Considerando, ainda, que a alteração estatutária da associação patronal celebrante, relativa, designadamente, ao âmbito geográfico, ocorreu em data posterior à celebração do convénio a estender;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1986, e ponderada a oposição, extemporaneamente deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado dos Transportes e Comunicações e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal e outro — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 29 de Outubro de 1986, são tornadas extensivas:

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

nal outorgante, exerçam, em todas as áreas navegáveis e portos comerciais do território do continente — na área de jurisdição das capitânias dos portos — 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 reboque 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 no aludido CCT, 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.

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

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1986, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Trabalho e Segurança Social, 13 de Maio de 1987. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *Gonçalo Manuel Bourbon Sequeira Braga*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e das alterações ao CCT entre a mesma associação patronal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1986, foram publicadas duas convenções colectivas de trabalho assinadas pela mesma associação patronal, Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro e respectivamente pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e pelo SINDHAT — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas referidas convenções as empresas inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando que existem trabalhadores sem filiação sindical das profissões e categorias previstas ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária;

Considerando a necessidade de alcançar, pelo menos, a uniformidade jus-laboral em todas as empresas filiadas na associação patronal signatária;

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.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1987, não tendo sido deduzida oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante dos CCTs celebrados entre a Associação dos Industriais de Hotelaria,

Restaurantes e Similares do Centro e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (alteração salarial e outras) e entre a mesma associação patronal e o SINDHAT — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros (alteração salarial e outras), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1986, é tornada extensiva a todos os trabalhadores sem filiação sindical, das profissões e categorias profissionais previstas nas supracitadas convenções que na área de Coimbra, Leiria, Guarda, Castelo Branco e concelho de Vila Nova de Ourém se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

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

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho e Segurança Social, 19 de Maio de 1987. — O Secretário de Estado do Turismo, *Licínio Alberto de Almeida Cunha*. — O Secretário de Estado de Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações aos CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, entre aquelas associações patronais e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.**

Entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços,

entre aquelas associações patronais e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, e ainda entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química foram acordadas alte-

rações aos CCTs em vigor para a indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987, 10, de 15 de Março de 1987, e 11, de 22 de Março de 1987.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade regulado não filiadas naquelas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes;

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições laborais dos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas do sector da indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil;

Considerando o Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de portarias de extensão, com âmbito limitado ao respectivo território;

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 de avisos para a PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11, de 22 de Março de 1987, e 13, de 8 de Abril de 1987, aos quais não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo no 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 Energia e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial ao CCT entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes que no território do continente exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil) e aos trabalhadores ao seu serviço, sem filiação sindical, das profissões e categorias profissionais nela previstas.

2 — As condições de trabalho constantes da 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, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que não estando inscritas nas associações patronais outorgantes exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil) e de trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos filiados na federação outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

3 — As condições de trabalho constantes das alterações aos CCTs entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10, de 15 de Março de 1987 e 11, de 22 de Março de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que não estando inscritas nas associações patronais outorgantes exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pelas convenções (indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Abril de 1987, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 8 de Maio de 1987. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luis Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Seguradores Privados em Portugal (ASEP)  
e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1987, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte e outro.

Considerando que ficam somente abrangidas por aquela convenção as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando, ainda, que o referenciado estatuto colectivo laboral se aplica apenas às relações de trabalho constituídas entre as entidades patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando, finalmente, a indispensabilidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições de trabalho do sector de actividade em causa;

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.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1987, e não havendo sido deduzida oposição:

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

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação de Seguradores Privados em Portugal (ASEP) e outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte e outro, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1987, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais

previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias;

- b) A todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço do Instituto de Seguros de Portugal não inscritos nas associações sindicais signatárias;
- c) A todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das várias empresas seguradoras signatárias não inscritos nas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria abrangerá, também, para os mesmos destinatários, o clausulado agora não objecto de revisão do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1986.

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

4 — A presente portaria é aplicável às empresas relativamente às quais existe regulamentação colectiva específica.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Fevereiro de 1987.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Trabalho e Segurança Social, 19 de Maio de 1987. — O Secretário de Estado do Tesouro, *José Alberto Tavares Moreira*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, foi publicado o CCT celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU —

Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar na medida do possível as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

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 aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1987, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dada cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

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

#### Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1987, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, não representadas pela associação patronal outorgante que no território do continente se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a

recolha de leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical subscritora.

2 — Para efeitos do número anterior entende-se por indústria de lacticínios o fabrico de derivados de leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterelizados).

3 — Não são objecto de extensão determinada neste artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Abril de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais sucessivas e de igual montante até ao limite de duas.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Trabalho e Segurança Social, 19 de Maio de 1987. — O Secretário de Estado da Alimentação, *António Amaro de Matos*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

### PE das alterações ao ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1986, encontram-se publicadas alterações ao ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho entre as empresas e agências de navegação aérea e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante;

Considerando que existem na área da convenção trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela prevista não inscritos no sindicato outorgante;

Considerando a conveniência na uniformização das condições de trabalho do mesmo sector económico; Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1986, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que te-

nha sido deduzida qualquer oposição nos termos do n.º 6 do mesmo artigo:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado dos Transportes e Comunicações e do Emprego e Formação Profissional, 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 1.º

1 — As disposições constantes do ACT celebrado entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1986, são tomadas extensivas:

a) A todos os trabalhadores ao serviço das empresas e agências de navegação aérea signatárias

das profissões e categorias profissionais previstas não filiados na associação sindical outorgante;

- b) Todas as empresas estrangeiras da navegação aérea e suas agências que no território do continente explorem a indústria de comunicações aéreas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

## Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Outubro de 1986, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Trabalho e Segurança Social, 13 de Maio de 1987. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *Gonçalo Manuel Bourbon Sequeira Braga*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

---

### **Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra.**

Nos termos do n.º 5 e para 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 dos CCTs mencionados em título, nesta data publicados.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

### **Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços**

Nos termos do n.º 5 e para 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 extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1987.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a convenção extensiva, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades do referido sector económico representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.



**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1987, a todas as entidades patronais que, estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, sem filiação sindical, das profissões e categorias profissionais nela previstas.

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

---

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para 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 extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1987.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará a alteração extensiva, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para 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 dos CCTs celebrados entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 18/86 e 18/87, de 15 de Maio.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará as condições de trabalho constantes das aludidas convenções extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações ao ACT entre Grupo Quatro Securitas — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.**

Ao abrigo do disposto no n.º 5 e para efeitos do disposto no 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 emissão de uma PE das alterações ao ACT entre o Grupo Quatro Securitas — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A. R. L., e outros e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1987.

A portaria, a emitir nos termos dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a convenção aplicável a todas as entidades patronais que, não tendo outorgado o ACT, exerçam no território nacional a actividade económica por aquele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas signatárias.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. das Indústrias de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

O presente CCT é aplicável no território do continente às empresas filiadas na Associação das Indústrias de Painéis de Madeira e, por outro lado, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais previstas no anexo II efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Categorias profissionais, níveis, classes e graus**

1 — Em anexo são definidas as categorias profissionais, com a indicação das tarefas e funções que as caracterizam, níveis, classes ou graus e tabelas salariais aplicáveis.

2 — A atribuição das categorias, classes ou graus aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais, de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, cabendo aos trabalhadores que se considerem lesados o direito de pedir a intervenção sindical.

3 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias, classes ou graus diferentes dos previstos neste contrato.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Condições e regras de admissão**

1 — As habilitações mínimas exigidas para ingressar em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei, bem como a carteira profissional, quando for obrigatória, e ainda:

- a) Para os profissionais de escritório, o curso geral do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para os trabalhadores guardas rondantes, cobradores, porteiros, contínuos, telefonistas, pacotes e do comércio, o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- c) Para os profissionais técnicos de desenho, curso geral do ensino secundário ou equivalente;
- d) As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não serão exigidas aos profissionais que já desempenhem qualquer das funções que cor-

respondam a qualquer das profissões previstas neste contrato.

2 — A idade mínima de admissão será:

- a) Para profissionais de comércio, serviços auxiliares de escritório, electricista e técnico de desenho — 14 anos;
- b) Telefonistas, profissionais de escritório, de armazém e hoteleiros — 16 anos;
- c) Contínuos, porteiros e operários não especializados das madeiras — 18 anos;
- d) Cobradores e guardas-rondantes — 21 anos;
- e) Serventes — 18 anos.

3 — Os trabalhadores que ingressem em profissões do comércio com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como caixeiros-ajudantes.

4 — Para o provimento de lugares para os quais se exige a qualificação de bacharel ou licenciado dar-se-á preferência aos profissionais já em serviço na empresa, mediante concurso, que deverá considerar: competência, zelo profissional demonstrado, assiduidade, maior antiguidade, habilitações profissionais e de pós-graduação e capacidade de relacionamento humano a todos os níveis. Quando não possam ser preenchidos por esta via tais lugares, procurar-se-á, em identidade de circunstâncias, fazê-lo por concurso externo.

5 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro.

6 — Os postos de trabalho vagos nas empresas serão preenchidos pelos trabalhadores do escalão imediatamente inferior, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respectiva função.

7 — Quando se verificarem admissões, as empresas consultarão, dentro do possível, as listas do respectivo sindicato e dos serviços oficiais de emprego.

8 — Na admissão as empresas devem considerar preferencialmente as pessoas que tenham maiores encargos familiares, sempre que em igualdade de condições com outros candidatos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Outras condições de admissão

No termo do período de experiência, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento autenticado, de que conste: categoria profissional, classe ou grau, vencimento, número máximo de horas de trabalho semanal, localidade de prestação do trabalho ou referência à natureza itinerante do serviço e demais condições acordadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — As empresas devem realizar exame a qualquer trabalhador candidato a admissão, a fim de verificar a aptidão para o exercício da actividade para que vai ser contratado.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão a inspecção médica dos aprendizes, a fim de verificar se o seu estado de saúde e o seu desenvolvimento físico e mental não são prejudicados pelo exercício da sua actividade na empresa.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

###### A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 até aos 24 anos de idade que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos.

2 — O período máximo de aprendizagem será de quatro anos, não podendo nunca ultrapassar a idade de 25 anos.

3 — As associações patronais e os sindicatos devem incentivar a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — As empresas procurarão que a aprendizagem seja acompanhada e estimulada por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

5 — Os aprendizes que no acto de admissão possuam os cursos de centros referidos no n.º 3 ou curso oficial de formação profissional da respectiva profissão terão um período de aprendizagem de um ano.

6 — Os jovens que durante a aprendizagem concluíam os cursos do número anterior serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que tenham decorrido os períodos referidos no mesmo número.

7 — Não poderá haver mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das categorias profissionais para as quais se prevê a aprendizagem.

8 — As empresas orientarão a actividade dos aprendizes, considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

###### B) Dos trabalhadores electricistas

Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores menores de 17 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

###### C) Dos trabalhadores hoteleiros

1 — Apenas será permitida uma aprendizagem de dois anos na secção de cozinha e limitada a um aprendiz ou a um estagiário por cada profissional cozinheiro.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade e os que tenham completado um ano de aprendizagem serão classificados como estagiários.

#### D) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 24 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — As empresas obrigam-se a designar um ou mais encarregados de aprendizagem incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

3 — Os encarregados de aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral.

4 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso de formação profissional oficial.

5 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso referido no n.º 4, será obrigatoriamente promovido a praticante.

6 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem, fazendo-se, quando necessário, arredondamento para a unidade superior.

#### Cláusula 8.ª

##### Antiguidade de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma categoria profissional, independentemente da empresa onde tenha sido prestada, conta sempre para efeitos do período estabelecido para a aprendizagem, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que teve, com indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

#### Cláusula 9.ª

##### Exames de aprendizagem

Os aprendizes das categorias profissionais das madeiras serão submetidos a exames de aproveitamento e, no caso de se concluir que não revelam aptidão, serão reclassificados.

#### Cláusula 10.ª

##### Comissão de exames

1 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um designado pelo serviço de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designados pelas partes, não podendo nunca essa escolha recair em elementos da própria empresa em que o candidato presta serviço.

2 — Nos casos em que o serviço de formação profissional não possa designar elemento qualificado para o júri previsto no número anterior, será esse elemento

escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

#### Cláusula 11.ª

##### Tirocinio

##### A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocinio para oficial de qualquer categoria profissional.

2 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo o disposto no n.º 6, A), da cláusula 7.ª

3 — O período de tirocinio dos praticantes é de seis meses ou de dois anos, conforme as profissões constem ou não no anexo V, findo o qual serão promovidos a oficial, se para tal tiverem revelado aptidão e houver vaga. Não havendo vaga, o praticante que revelou aptidão será promovido a pré-oficial, situação em que se manterá durante um período máximo de um ano, após o que será classificado de oficial.

4 — A avaliação da aptidão dos praticantes é da competência das entidades patronais. Porém, o interessado poderá recorrer para uma comissão de exame, prevista na cláusula 10.ª

5 — As empresas procurarão que o tirocinio seja acompanhado por um profissional adulto que considere especialmente habilitado para o efeito.

6 — O tempo de tirocinio dentro da mesma categoria profissional, independentemente da empresa onde tenha sido praticado, conta sempre para efeitos do período estabelecido para o tirocinio, comprovando-se através de certificado de aproveitamento, passado pela empresa ou empresas em que tirocinou.

7 — É aplicável aos praticantes com menos de 21 anos de idade o disposto no n.º 2 da cláusula 6.ª

##### B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — Não admitem tirocinio as seguintes categorias profissionais: entregador de ferramentas, materiais ou produtos; operador de máquinas para fabricar rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede; operador de máquinas de balancé; operário não especializado; preparador de trabalho; programador de fabrico e rebarbador.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocinio para qualquer das categorias profissionais não previstas no número anterior.

4 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores com menos de 21 anos de idade que possuam o curso de formação profissional oficial.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as condições estipuladas no n.º 3, D), da cláusula 7.ª

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio.

7 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou, desde que requerido pelo interessado.

#### D) Dos trabalhadores técnicos de desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o 12.<sup>a</sup> ano do ensino secundário, via profissional, ou equivalente.

2 — Os praticantes habilitados com o curso geral do ensino secundário serão promovidos a:

- a) Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;
- b) Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano, caso tenham dois ou mais anos de serviço efectivo.

3 — O período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais os trabalhadores serão promovidos à categoria de desenhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Readmissão dos trabalhadores após o serviço militar obrigatório

1 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, salvo impedimento devidamente justificado, apresentar-se à entidade patronal, por escrito ou pessoalmente, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador retomará o serviço nos quinze dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía à data da incorporação.

3 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de seis meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída, desde que manifeste aptidão para tal, a categoria ou classe que lhe cabiam como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade de quadros

##### A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Em cada empresa o número de profissionais de 1.<sup>a</sup> não pode ser inferior a 50% dos profissionais de 2.<sup>a</sup>

2 — O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

#### B) Dos trabalhadores metalúrgicos

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

Número de trabalhadores	Classes e categorias			
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	Praticantes
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	—	1	2
5 .....	1	1	1	2
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	2	2	3
10 .....	2	2	3	3

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

3 — O profissional com funções de encarregado não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta alínea.

4 — As proporções desta alínea podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

#### C) Dos trabalhadores técnicos do comércio

1 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja cinco ou mais caixeiros em cada secção.

2 — Por cada grupo de oito trabalhadores com categorias de vendedor e promotor de vendas, tomadas no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3 — Por cada dois inspectores de vendas haverá obrigatoriamente um chefe de vendas de entre os trabalhadores dos grupos.

4 — A percentagem de praticantes será, no máximo, de 50% do número de caixeiros.

5 — Na classificação dos profissionais que exerçam funções de caixeiros serão observadas as proporções estabelecidas no quadro seguinte, podendo, no entanto,

o número de caixeiros de 1.<sup>a</sup> e caixeiros de 2.<sup>a</sup> ser superior aos números fixados para uma das categorias:

Categorias profissionais	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

**Notas**

1 — Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

2 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de caixeiros de 3.<sup>a</sup>

Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências no mesmo distrito, serão os trabalhadores nestas sempre considerados por cada distrito e em conjunto, para efeitos de classificação.

**D) Dos trabalhadores administrativos**

1:

- a) Nos escritórios com mais de 20 profissionais de escritório é obrigatória a existência de um trabalhador com classificação em categoria superior a chefe de secção;
- b) Por cada grupo de seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;
- c) O número de estagiários não poderá exceder 50% do número de escriturários;
- d) Na classificação de profissionais que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro que se segue, podendo, no entanto, o número de escriturários de 1.<sup>a</sup> e escriturários de 2.<sup>a</sup> ser superior aos mínimos fixados para cada uma das categorias;
- e) Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências no mesmo distrito, serão os trabalhadores nestas e no escritório central sempre considerados por cada distrito e em conjunto, para efeitos de classificação.

**Quadro base para a classificação de escriturário**

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

**Nota.** — Havendo mais de dez trabalhadores escriturários observarem-se, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas previstas neste contrato.

**E) Dos trabalhadores electricistas**

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

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

- b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- c) Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá de ser classificado no mínimo como oficial;
- d) Nos estabelecimentos com três ou quatro oficiais electricistas haverá um chefe de equipa; se houver laboração por turnos só haverá chefe de equipa nos turnos com três ou quatro oficiais. Quando o número conjunto dos oficiais electricistas da empresa for igual ou superior a cinco, a classificação será de encarregado, não havendo, neste caso, chefe de equipa.

**F) Dos trabalhadores hoteleiros**

1 — Nas cantinas será obrigatório existir um chefe de cozinha e um cozinheiro.

2 — Nas cantinas onde se proceda também à confecção de jantares será obrigatório existirem os elementos do número anterior, mais um chefe de turno.

3 — Nos refeitórios de 1.<sup>a</sup>, quando sirvam mais de 150 refeições com tolerância de 10%, ou quando para o seu bom funcionamento tal seja necessário, será obrigatório existir um encarregado de refeitório ou um chefe de cozinha.

4 — Nos refeitórios de 2.<sup>a</sup> será obrigatório existir um cozinheiro, que poderá eventualmente desempenhar ainda as funções de encarregado de refeitório.

**G) Dos trabalhadores da construção civil**

O número de oficiais de 1.<sup>a</sup> não poderá nunca ser inferior a 50% dos oficiais de 2.<sup>a</sup>

**H) Dos profissionais de enfermagem**

Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenar.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Promoção e acesso**

**A) Dos licenciados e bacharéis**

1 — O grau I, que terá a duração de dois anos, deverá ser considerado como base de formação dos licenciados e bacharéis e será desdobrado em I-A e I-B apenas para os bacharéis.

2 — O tempo máximo de permanência no grau I será, respectivamente, de um ano no subgrupo I-A e de um ano no subgrupo I-B. No grau II o tempo de permanência nunca deverá exceder os três anos.

3 — A definição das funções dos licenciados e bacharéis a partir do n.º 2 deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

4 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao da responsabilidade efectivamente assumida.

5 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

#### B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais de 2.<sup>a</sup> classe que completarem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número 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 das empresas. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — O praticante de lubrificador, após um ano de prática, será promovido a lubrificador.

6 — Os praticantes que tenham completado dois anos de tirocínio ascendem à classe de oficial de 3.<sup>a</sup>

7 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

8 — Todos os profissionais que terminem o seu curso nos centros de formação profissional são classificados no acto da sua admissão com classe nunca inferior a 3.<sup>a</sup>

#### C) Dos trabalhadores electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes são promovidos a ajudantes, após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano e permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano e permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

- a) Terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.<sup>o</sup> grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa;
- b) Terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do extinto Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

#### D) Dos trabalhadores administrativos, comércio e serviços

1 — Os praticantes de armazém, na data em que completarem dois anos de aprendizagem, ascenderão automaticamente a uma das categorias superiores.

2 — Os praticantes de caixeiro, na data em que completarem três anos de permanência, ascenderão automaticamente a caixeiros-ajudantes.

3 — Os caixeiros-ajudantes, na data em que completarem dois anos de permanência na categoria, ascenderão automaticamente a caixeiros de 3.<sup>a</sup>

4 — Os estagiários, na data em que completarem três anos na categoria, ascenderão automaticamente a escriturários de 3.<sup>a</sup>

5 — Os caixeiros de 3.<sup>a</sup> e caixeiros de 2.<sup>a</sup> e os escriturários de 3.<sup>a</sup> e escriturários de 2.<sup>a</sup>, na data em que completarem três anos de permanência na classe respectiva, ascenderão automaticamente à classe imediata.

6 — Os paquetes, logo que completarem 18 anos de idade, ascenderão automaticamente a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não das habilitações legais mínimas, desde que haja vaga.

7 — Os contínuos, porteiros, guardas rondantes e telefonistas, desde que obtenham as habilitações legais mínimas exigidas aos estagiários, ascenderão, nos três meses imediatos, a esta categoria ou à de escriturário de 3.<sup>a</sup>, consoante à data do acesso tenham menos ou mais de 21 anos de idade, desde que haja vaga no quadro da empresa.

8 — As promoções constantes dos números desta alínea pressupõem a existência de efectividade de serviço. Entende-se que o trabalhador não tem efectividade de serviço quando der um número de faltas superior a um terço durante o período previsto para a promoção, ressalvando-se o regime especial previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato, bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Executar com zelo, diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;
- e) Cumprir e fazer cumprir normas de higiene, salubridade e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar, salvo nos termos previstos na lei, nenhum trabalhador para serviços que não estejam relacionados com a sua categoria profissional;
- d) Facilitar aos trabalhadores nos termos das cláusulas 36.<sup>a</sup> e seguintes o acesso ao ensino;
- e) Dispensar, nos termos legais, todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção sindical ou delegados sindicais e facilitar o exercício de cargos em instituições de previdência;
- f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens, fazendo-lhes as necessárias observações sempre por forma a não ferir a sua dignidade;
- g) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 10 do mês seguinte a que diz respeito, o valor das quotizações sindicais, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos, desde que tal seja expressamente solicitado pelo trabalhador;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores local apropriado para afixação de documentos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não colocar qualquer entrave à sua entrega e difusão, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da empresa;

- i) Facultar para reuniões dos trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, nos termos legais;
- j) Informar periodicamente os trabalhadores da situação e objectivos da empresa;
- l) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual sempre que o trabalhador justificarmente o solicite.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de prejudicar ou diminuir direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Impedir os trabalhadores de exercer o direito à greve nos termos da Constituição e diplomas complementares, sempre que estes a julguem necessária para a defesa dos seus interesses de classe;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos camaradas;
- h) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicados de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores e os contratos do mesmo directamente com estes no local de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- i) Forçar o trabalhador a cometer actos que violem os legítimos interesses dos restantes trabalhadores;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;
- m) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente por forma que o trabalhador rescinda o seu contrato.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.



2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2 — A comissão sindical da empresa será constituída pelo agrupamento de todos os delegados do mesmo sindicato sempre que o seu número o justifique ou a empresa compreenda várias unidades de produção.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — Os delegados sindicais, titulares de direitos legalmente estabelecidos, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos em escrutínio directo e secreto.

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tempo de crédito para funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção do sindicato beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser superior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de delegados resultante da fórmula

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

6 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 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 22.<sup>a</sup>

##### Reunião dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso do trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

## CAPÍTULO IV

### Duração de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — A duração máxima de horário de trabalho normal em cada semana será de 45 horas, divididas por cinco dias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e os seguintes casos:

- a) Técnicos de vendas, técnicos de desenho, profissionais do comércio, profissionais de armazém, enfermeiros e licenciados e bacharéis — 44 horas;
- b) Profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas — 37 horas e 30 minutos.

2 — A duração do trabalho normal não poderá exceder nove horas diárias.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

4 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

5 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

6 — A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a duas horas de prestação normal por dia e acrescida de 50%.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A prestação de trabalho nocturno ficará condicionada à respectiva regulamentação legal.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho a prazo

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão preencher os quadros de trabalho preferencial e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto as empresas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores com carácter a prazo.

3 — Os trabalhadores admitidos a prazo terão os mesmos direitos e obrigações que a lei e o presente contrato estabelecem para os trabalhadores permanentes, salvo quando expressamente determinarem o contrário.

4 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional, remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 160 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça em despacho fundamentado a existência das condições do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso, obrigatório ou complementar, em dia feriado e nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> deverá ser comunicada à Inspeção-Geral do Trabalho no prazo de 48 horas.

3 — No primeiro mês de cada trimestre deve a entidade empregadora enviar à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, visada pela comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% para a primeira hora de trabalho extraordinário diário;
- b) 75% para a segunda hora de trabalho extraordinário diário;
- c) 125% para as horas subsequentes de trabalho suplementar.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Contribuição para a Segurança Social

1 — A entidade empregadora e o trabalhador ficam obrigados, uma e outro, a contribuir para a Segurança Social com 25% dos acréscimos de remuneração resultantes da prestação de trabalho suplementar.

2 — A liquidação da contribuição referida no número anterior será efectuada mensalmente, devendo o seu pagamento ser feito mediante guia-modelo único exclusivo da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, a aprovar por despacho do Ministro do Trabalho e Segurança Social, nos prazos seguintes:

- a) Durante o mês de Janeiro, as importâncias correspondentes ao mês de Dezembro do ano anterior;
- b) Durante os meses de Abril, Julho e Outubro, as importâncias correspondentes aos trimestres imediatamente anteriores;
- c) Durante o mês de Dezembro, as importâncias correspondentes aos meses de Outubro e Novembro anteriores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de dez trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Registo

1 — As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, imediatamente após a sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em despacho pelo Ministro do Trabalho e Segurança Social.

3 — No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Cabe à empresa organizar horários de trabalho por turnos, nos termos legais e, na medida do possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

2 — O período semanal de trabalho não será superior a seis dias e à média de 45 horas.

3 — Haverá um período mínimo diário de 30 minutos para refeição, junto ao posto de trabalho. Este período é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4 — O trabalho diurno prestado em regime de turnos rotativos implica um acréscimo de 10% sobre a remuneração normal.

5 — As empresas poderão passar de laboração sem turnos ao regime de turnos e do inverso; podem ainda quando trabalhem por turnos de horários de 42 horas de média semanal, passar a 45 horas, ou seja, de um regime de quatro a três equipas e vice-versa.

6 — Quando destas alterações resultar um período de espera para transportes superior a uma hora antes do início ou depois do termo do horário de trabalho para além daquele que anteriormente se verificava, a empresa assegurará transporte ao trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até quatro horas;
- b) Duração do trabalho de 36 horas a 39 horas — dispensa até cinco horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até seis horas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos para trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 da cláusula 36.<sup>a</sup> podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 36.<sup>a</sup>, n.ºs 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos legais.

## CAPÍTULO V

### Remunerações, retribuições e subsídios

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração e retribuição

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

2 — Os profissionais que exerçam as funções de encarregado geral, encarregado de secção e encarregado de turno receberão, pelo menos, mais 10% que a remuneração do presente CCT para o trabalhador mais qualificado que esteja sob a sua orientação.

3 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração certa mínima prevista no respectivo anexo, independentemente da parte variável que esteja a auferir.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

6 — As alterações da área de trabalho, clientela ou percentagem sobre vendas existentes só serão permitidas com acordo prévio, por escrito, do trabalhador, salvo disposição em contrário manifestada pelas partes em contrato individual. Em caso de qualquer das alterações acima referidas, a entidade patronal responsabilizar-se-á por garantir sempre um montante de retribuição nunca inferior à média auferida nos doze meses antecedentes à data de alteração.

7 — Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de vendedor, que não auferam como retribuição certa fixa mais que o mínimo previsto na tabela do presente contrato, será sempre atribuído uma comissão sobre o total de vendas efectuadas por si ou por seu intermédio na sua área de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

*RH* — Remuneração horária;

*RM* — Remuneração mensal;

*N* — Número de horas de trabalho normal médio semanal.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante o mês seguinte àquele em que foi emitida a respectiva facturação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes e substituições temporárias

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir,

encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Se a situação referida no número anterior implicar o cabal desempenho de funções correspondentes a categoria superior e se se mantiver durante 120 dias seguidos num ano ou 180 dias interpolados no espaço de dois anos, aquele profissional adquirirá, de pleno direito e a título definitivo, a categoria ou classe mais elevada.

4 — Para efeito do disposto nos números anteriores contar-se-á como fracção mínima de tempo um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa terá direito, mediante declaração judicial da sua incapacidade, à reposição, por parte da empresa, da diferença entre o seu último vencimento e a pensão estabelecida.

2 — A empresa colocará o trabalhador referido no n.º 1 desta cláusula em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando, tanto quanto possível, os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na Previdência;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento, as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo, com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de salário base, que deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Excepcionalmente as empresas que apresentarem dificuldades financeiras devidamente comprovadas perante os seus trabalhadores no momento da liquidação do subsídio de Natal deverão efectuar o pagamento de 50% do montante do subsídio até à data referida no n.º 1 desta cláusula e acordar com os seus trabalhadores o período de pagamento dos restantes 50%, período esse que não deverá exceder o dia 31 de Março do ano seguinte.

3 — O trabalhador que não tiver tido assiduidade no decurso do ano a que se reporta a regalia referida nesta cláusula não terá direito a subsídio de Natal. Considera-se com assiduidade o trabalhador que não tiver tido faltas superiores a 1/15 dos dias de trabalho efectivo no decurso do ano. Para este efeito não serão consideradas as faltas ocasionadas por:

- a) Doença devidamente comprovada, até ao limite de 60 dias;
- b) Acidente de trabalho na empresa;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados por lei;
- d) Prática de actos necessários ao funcionamento de organismos sindicais, caixas de previdência, dentro dos limites fixados na lei;
- e) Prestação de testemunho em juízo;
- f) Prestação de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado.

4 — Os trabalhadores que na data referida no n.º 1 desta cláusula não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que tiverem efectivamente completado de serviço, sendo, neste caso, as condições de assiduidade proporcionais ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que ingressem ou regressem do serviço militar têm direito a tantos duodécimos quantos os meses que tiverem completado de serviço prestado na empresa, contados desde 1 de Janeiro do ano em referência, considerando-se a assiduidade nos termos do número anterior.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente contrato será acrescida uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, de 15 de Novembro de 1979, tinham mais de três anos na mesma categoria profissional te-

rão direito à segunda diuturnidade três anos após o início de vigência daquele instrumento de regulamentação colectiva.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com categoria de caixa têm direito a um abono mensal para falhas de 1000\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de 60\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 60\$.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Definição de deslocação

1 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

2 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para o qual o profissional for contratado.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Deslocações com regresso diário à residência

O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula anterior, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais, terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento de uma refeição diária;
- b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- c) Pagamento de horas extraordinárias com a taxa de 50% sobre a retribuição normal de tempo gasto que exceda o que era consumido no trabalho e deslocações normais.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Deslocações sem regresso diário à residência

1 — O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula 49.<sup>a</sup>, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais e a empresa não lhe facultar transporte que permita o seu regresso até às 21 horas, terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento da alimentação e alojamento durante o período efectivo da deslocação;
- b) A um subsídio de vencimento de 20% sobre o salário base;
- c) A um dia útil de licença suplementar, com vencimento por cada período de deslocação de quinze dias consecutivos, logo que termine a deslocação respectiva;
- d) Ao descanso em todo o dia de trabalho seguinte ao da partida, caso a chegada ao local de trabalho para que foi deslocado se verifique depois das 24 horas;
- e) Ao pagamento ao fim de cada semana de trabalho das despesas de deslocação, alojamento e alimentação.

2 — O trabalhador que ao serviço da empresa seja deslocado para fins de formação profissional ou suporte técnico não terá direito ao subsídio referido na alínea b) do número anterior.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Doença de pessoal deslocado

1 — Os riscos de doença contraída pelos profissionais durante o período de deslocação que deixem de estar cobertos pela Previdência serão suportados pela empresa.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá as regalias concedidas pelo presente contrato e terá direito ao pagamento de viagens de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local da assistência médica necessária.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Profissionais de serviço itinerante

Para efeito do disposto no presente capítulo, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenham tarefas dessa natureza.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Regime especial dos motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito a pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 80\$;  
Almoço, jantar e ceia — 300\$.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante factura.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de 45 minutos.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Deslocações em viatura própria

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da entidade patronal, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de um litro de gasolina super.

2 — Aos profissionais que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria a entidade patronal suportará ainda a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos, de responsabilidade limitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente, e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr ao serviço da entidade patronal o seu veículo, hipótese em que esta suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos trabalhadores, o seguro de responsabilidade civil abrangerá os passageiros transportados.

**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 55.<sup>a</sup>****Descanso semanal e complementar**

1 — Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal e ao sábado como dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas com o domingo o dia de descanso semanal.

3 — Sempre que possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Feriados**

São considerados dias feriados os estipulados obrigatoriamente por lei e o feriado municipal ou, em sua substituição ou falta, a terça-feira de Carnaval, de acordo com a vontade da maioria dos trabalhadores.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Trabalho em dias feriados, de descanso semanal ou complementar**

Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Férias**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 30 dias de férias de calendário.

2 — Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Alteração e acumulação de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção de férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

4 — Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos seguintes termos:

Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;



Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Parto da esposa, durante três dias consecutivos, sendo um deles o do parto;
- d) Dádiva de sangue, durante um dia;
- e) 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 de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 63.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade patronal poder avaliar da natureza justificada ou injustificada da falta.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores os posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem

prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retorno do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2 — O trabalhador retomará o serviço nos quinze dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo.

3 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de quinze dias a contar da data da sua apresentação terá de indenizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho no período experimental

Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância do disposto nos números seguintes.

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 já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos n.ºs 2, 3 e 4 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do 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 73.<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) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

O trabalhador pode rescindir o contrato sem aviso prévio nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das suas garantias legais ou das previstas neste contrato;
- d) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra ou dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou seu legal representante.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador sem justa causa

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — A falta de cumprimento no estabelecido no número anterior implicará o pagamento, a título de indemnização, do valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio não cumprido.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

O trabalhador tem direito, no caso de nulidade do despedimento, 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.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — No caso de transmissão do estabelecimento, as posições que dos contratos de trabalho decorrem transmitem-se para a nova entidade, salvo se antes do momento da operação os contratos de trabalho houverem deixado de vigorar nos termos deste contrato ou da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o que se encontra estabelecido na cláusula 18.<sup>a</sup> sobre mudanças de local de trabalho.

3 — O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores ao momento da operação, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao fim do prazo de aviso a fixar nos termos do número seguinte.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente afixar até ao momento da transmissão um aviso nos locais de trabalho, durante quinze dias, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que podem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial da falência ou insolvência de entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal ou gestor público deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser as expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2 — As multas a que se refere a alínea c) do número anterior aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a dez dias.

3 — A suspensão do trabalho referida na alínea d) do n.º 1 não pode exceder por cada infracção 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

4 — O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 reverterá integralmente para a Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante esta.

5 — O despedimento previsto na alínea e) do n.º 1 fica sujeito ao condicionalismo da cláusula 86.<sup>a</sup>

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Formas de processo disciplinar

1 — O procedimento disciplinar obedecerá a requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

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

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Exercício de acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar para despedimento

1 — O processo disciplinar a que se refere o n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup> obedecerá às regras constantes dos números seguintes.

2 — 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 de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o estabelecimento da verdade.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — 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.

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

7 — 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.

8 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

9 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

10 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

11 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem as situações previstas na lei.

## CAPÍTULO X

### Trabalho das mulheres e menores

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Funções das mulheres e menores

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhe forem atribuídas pela entidade patronal, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Aleitação

São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

- a) Faltar até 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora ou, se a trabalhadora assim o preferir, em um único período de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- d) Salvo os casos legalmente previstos, não trabalhar fora do período compreendido entre as 7 e as 20 horas;
- e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

### Trabalho de menores

Os trabalhadores com menos de 18 anos de idade só poderão trabalhar no período compreendido entre as 7 e as 20 horas, salvo as excepções legalmente previstas.

## CAPÍTULO XI

### Cláusulas finais e transitórias

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

2 — O trabalhador tem também direito a recusar a obediência de ordens referentes à execução de serviços quando provenientes de superiores não habilitados com a carteira profissional ou diploma de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Condições específicas dos trabalhadores hoteleiros

1 — Os estabelecimentos que confeccionem refeições serão classificados de:

Tipo A — estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) — cantinas;

Tipo B — estabelecimentos que confeccionem mais de 100 até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.<sup>a</sup>;

Tipo C — estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) ou forneçam sopas e outras refeições ligeiras — refeitórios de 2.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores cujas funções predominantes os classifiquem como profissionais da indústria hoteleira têm sempre direito à alimentação, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em 2000\$ mensais.

3 — A alimentação é constituída pelas refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho.

4 — Quando se não forneçam refeições a que o trabalhador tenha direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro, tendo ainda no decurso das férias o trabalhador hoteleiro direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.

5 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que lhe seja paga nos termos do n.º 2.

6 — O valor da alimentação referido no n.º 2 é acrescido da retribuição que o trabalhador hoteleiro auferir na empresa.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Reclassificação

1 — As empresas poderão por razões tecnológicas ou de racionalização dos seus recursos humanos proceder à reclassificação de trabalhadores, sem prejuízo da sua dignidade e retribuição.

2 — A reclassificação será precedida de audição do sindicato respectivo, sempre que o trabalhador se encontre sindicalizado.

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — A comissão paritária será constituída por dois representantes da associação patronal e igual número de representantes sindicais e terá competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — A comissão paritária elaborará o seu regulamento.

## Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Sucessão de regulamentação

O regime constante do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições dos instrumentos de regulamentação anteriores, cujas disposições ficam totalmente revogadas e são substituídas pelas agora acordadas.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### A) Funções de produção

*Abastecedor de destroçadeira (fibras).* — É o trabalhador que alimenta directamente a destroçadeira, colaborando ainda na mudança das respectivas navalhas.

*Abastecedor de encoladora.* — É o trabalhador que introduz sistematicamente folheados de madeira na máquina de encolar.

*Abastecedor de prensa.* — É o trabalhador que introduz sistematicamente composições de folheados no carregador da prensa.

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

*Balanceteiro (pesador).* — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

*Canteador de folha.* — É o trabalhador que opera com uma canteadora destinada a esquadriar lotes de folhas de madeira.

*Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco).* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

*Classificador de placas.* — É o trabalhador que recebe as placas já prontas para comercialização e as classifica segundo as características que apresentam; examina cuidadosamente as duas faces do material fabricado e apõe, na que servirá de reverso, o carimbo de identificação da empresa e da classe em que, segundo as especificações técnicas do mercado, o produto é classificado.

*Condutor de empilhador, grua, tractor ou «dumper».* — É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis do óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

*Controlador do secador de folha.* — É o trabalhador responsável pelo controle e regulação do secador de folha, verificando ainda a secagem da mesma.

*Descascador de toros.* — É o trabalhador que, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira as cascas aos toros.

*Desenrolador.* — É o trabalhador que opera e controla uma desenroladora de toros, procede à substituição das lâminas e controla as especificações e qualidade da folha.

*Embalador.* — É o trabalhador que executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respectiva marcação.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado de turno.* — É o trabalhador que dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom funcionamento da linha ou linhas de produção.

*Encastelador-enfardador.* — É o trabalhador que encastela tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc., escolhe e procede ao enfardamento ou paletização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico ou outros elementos necessários à embalagem.

*Encolador.* — É o trabalhador que regula e opera uma máquina que serve para distribuir uma película de cola sobre superfícies de madeira a ligar por colagem. No caso da indústria de aglomerados de partículas, é o profissional que opera e controla as máquinas de encolar, assim como as respectivas alimentações e descargas.

*Encolador-formador.* — É o trabalhador que na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e automatização das respectivas instalações o permite, acumula as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Expedidor.* — É o trabalhador que, colaborando com os serviços respectivos, procede ao registo da expedição e expede os produtos.

*Facejador.* — É o trabalhador que opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

*Formador.* — É o trabalhador que opera e controla a linha de formação (via máquinas de distribuição), assim como as respectivas alimentações e descargas.

*Grampeador ou precintador.* — É o trabalhador que aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de peças de madeira ou de outros materiais.

*Guilhotinador de folha.* — É o trabalhador que manobra uma guilhotina que tem por finalidade destacar

da folha as partes que apresentam deficiências e cortá-las em dimensões especificadas.

*Lamelador.* — É o trabalhador que opera com uma máquina que tem por finalidade a colocação lado a lado a ligação de várias ripas, por forma a constituir uma estrutura a ser posteriormente recoberta por folhas de madeira; põe a máquina em movimento e introduz as ripas no rolo alimentador.

*Lavador de redes e pratos (fibras).* — É o trabalhador que procede à movimentação de lavagem de redes e pratos.

*Lixador.* — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa da máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

*Manobrador de porta-«palettes».* — É o trabalhador que movimenta e manobra uma porta-*palettes*.

*Manobrador de porta-«palettes» auto.* — É o trabalhador que manobra, movimenta e conduz uma porta-*palettes* auto.

*Mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas a seis faces, ou que em linhas de fabrico de móveis opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas, lixar peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

*Moto-serrista.* — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica; verifica o seu funcionamento, enche o depósito de gasolina e o depósito do óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a precaução de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar a sua deterioração ou acidente, sendo também das suas atribuições o afiamento das correntes de corte.

*Movimentador de cubas e estufas.* — É o trabalhador que opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem da madeira.

*Movimentador de vagonas (fibras).* — É o trabalhador que movimenta as vagonas à entrada e saída das câmaras.

*Operador de armazém do secador de folha.* — É o trabalhador que faz a chamada das bobinas de folha para o secador.

*Operador de bobinagem de folhas.* — É o trabalhador que procede à bobinagem da folha desenrolada, podendo regular a velocidade de desenrolamento, e a manuseia posteriormente.

*Operador de calibradora-lixadora.* — É o trabalhador que opera e controla uma ou mais calibradoras-lixadoras em série, procede à sua alimentação e descarga, podendo, eventualmente, classificar o material lixado.

*Operador de câmara.* — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento das câmaras de secagem ou de tratamento térmico ou de humidificação e procede à sua alimentação e descarga por meio de vagonas ou de outro qualquer meio.

*Operador-centrador de toros.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de centrar toros e procede à sua carga e descarga.

*Operador de cutelo.* — É o trabalhador que opera com uma guilhotina de cutelo mecânico ou manual e procede ao alinhamento e aproveitamento da folha desenrolada.

*Operador de destroçadeira (fibras).* — É o trabalhador que vigia o funcionamento da destroçadeira e colabora na substituição de navalhas.

*Operador de diferencial eléctrico.* — É o trabalhador que opera com um diferencial eléctrico, entendendo-se por diferencial eléctrico um dispositivo de elevação de cargas que dispõe de movimentos de elevação e transversais.

*Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica.* — É o trabalhador que opera com uma guilhotina pneumática ou eléctrica, controlando as dimensões e eliminando os defeitos dos cortes.

*Operador de linha de acabamentos (fibras).* — É o trabalhador que é responsável por toda a laboração da linha. Controla a produção e movimentação de matérias-primas na linha e armazém.

*Operador de linha de serra-lixadora.* — É o trabalhador que opera e controla um grupo automático de acabamento — serra-lixadora.

*Operador de máquina de atar folha.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de atar folha depois de ter procedido à medição dos lotes de folha guilhotinada.

*Operador de máquina de carregar vagonas (fibras).* — É o trabalhador que opera o carregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

*Operador de máquina de corte lateral.* — É o trabalhador que opera, regula e manobra uma máquina dotada com uma lâmina de corte lateral para tirar folhas de madeira (palhinhas) destinadas a embalagens.

*Operador de máquina de corte plano.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de corte plano, horizontal ou vertical, procedendo à correcta colocação da madeira na mesma, regulando-a e controlando as especificações e a qualidade da folha.

*Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes).* — É o trabalhador que controla a viscosidade e gramagem de tinta ou verniz, vigiando e regulando as condições de funcionamento da cortina, em linha automática, ou não, de acabamentos.

*Operador de máquina de descarregar a prensa (fibras).* — É o trabalhador que, no sector da prensa, opera os maquinismos ligados à descarga. Efectua a medição da espessura da placa e colabora com o operador da prensa.

*Operador de máquina de descarregar vagonas (fibras).* — É o trabalhador que opera o descarregador de vagonas e vigia a alimentação das serras. Ajuda na movimentação das vagonas.

*Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de juntar folha, controlando o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

*Operador de máquina de preparação de partículas.* — É o trabalhador que opera e controla uma ou mais máquinas de preparação de partículas de um mesmo tipo e vigia as respectivas alimentações e descargas; procede também à mudança de lâminas.

*Operador de máquina de triturar madeira.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de triturar madeira e procede à sua alimentação.

*Operador de mesa de comandos.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da mesa de comandos e que controla o processo fabril e as máquinas que lhe estão afectas.

*Operador de ponte rolante.* — É o trabalhador que opera com uma ponte rolante, entendendo-se por ponte rolante um dispositivo de elevação de cargas que dispõe de movimentos de elevação transversais e de translação.

*Operador de prensa de moldados (fibras).* — É o trabalhador que opera a prensa de moldados, procedendo à sua alimentação e descarga. Dirige o sector e vigia o seu funcionamento e as características dos produtos.

*Operador de secador de folha.* — É o trabalhador que procede à alimentação e descarga de folha do secador.

*Operador de secador de partículas.* — É o trabalhador que opera e controla um ou mais secadores de partículas e respectivos queimadores, quando existam, procedendo à sua alimentação e descarga.

*Operador do sector de desfibração (fibras).* — É o trabalhador que opera as máquinas do sector, vigiando o seu funcionamento conforme as indicações dos respectivos painéis de comando e os ensaios de refinação realizados.

*Operador do sector de formação (fibras).* — É o trabalhador que opera com uma máquina de formação e *overlay*, regula a alimentação desta e controla todo o equipamento auxiliar.

*Operador de serra dupla de linha automática.* — É o trabalhador que opera com a serra dupla de linha automática, cabendo-lhe comandar e controlar a ser-

ragem, bem como proceder a todas as operações de regulação e montagem dos alimentadores e centralizadores. Por vezes terá de efectuar pequenas operações auxiliares de alimentação.

*Operador de serra de esquadriar.* — É o trabalhador que opera e regula as serras de esquadriar e procede à alimentação e descarga das mesmas.

*Operador de serra programável.* — É o trabalhador que opera, programa e controla as serras de corte por medida, procedendo à sua alimentação e descarga.

*Operador de serra de recortes (fibras).* — É o trabalhador que opera a serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

*Operador de silos de aparas verdes.* — É o trabalhador que tem por função controlar o trabalho dos desfibradores e a qualidade das aparas verdes e efectuar a mudança e afinação das navalhas com o auxílio dos operadores dos desfibradores.

*Operador de silos de aparas verdes e secas.* — É o trabalhador que regula e vigia a alimentação da matéria-prima aos silos de fabrico, operando as diversas máquinas do sector.

*Operador de «tray» da desenroladora.* — É o trabalhador que opera o *tray* da desenroladora ou que dispõe a folha da madeira conveniente para ser guilhotinada.

*Operário indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Orçamentista.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica e experiência adequadas, interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à orçamentação e ao seu controle.

*Prensador.* — É o trabalhador que opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Preparador-classificador de folha.* — É o trabalhador que classifica a folha e procede a eventuais reparações da mesma por meios manuais ou mecânicos.

*Preparador de colas.* — É o trabalhador que prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento.

*Preparador de colas-encolador.* — É o trabalhador que, na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e automatização das respectivas instalações o permite, acumula as funções de preparador de colas e encolador.

*Preparador de folhas.* — É o trabalhador que prepara a folha, procedendo a eventuais reparações ou à secagem da mesma por meios manuais ou mecânicos.



*Preparador de lâminas e ferramentas.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

*Preparador de redes (fibras).* — É o trabalhador que limpa e ajusta as redes no prato de transporte da prensa, colaborando ainda na carga e descarga da mesma.

*Rebarbador de chapa.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de rebarbar chapa como preparação para posterior folheamento.

*Reparador de placas.* — É o trabalhador que procede à reparação e recuperação de placas defeituosas.

*Seleccionador de folha.* — É o trabalhador que selecciona qualquer tipo de folhas segundo várias categorias, recebe-as e procede a um rápido exame das suas características, agrupando-as em lotes, quanto possível homogêneos, em conformidade com as instruções recebidas.

*Seleccionador e medidor de madeiras.* — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

*Seleccionador de recortes de placas (fibras).* — É o trabalhador que na serra de recorte recebe estes, seleccionando-os fundamentalmente por medidas e colocando-os nos respectivos lotes.

*Separador de folhas por medida.* — É o trabalhador que dispõe os aproveitamentos da folha em várias medidas para serem guilhotinadas.

*Serrador de «charriot».* — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *charriot*, destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Serrador de portas e placas.* — É o trabalhador que opera com uma serra para efectuar os cortes necessários em portas, contraplacados e aglomerados.

*Serrador de serra circular.* — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador de serra de fita.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Serrador de serra simples (serrinha).* — É o trabalhador que opera com uma serra de disco de pequenas dimensões para traçar ripas para a produção de lamelados e outros.

*Subencarregado de secção.* — É o trabalhador que assiste o encarregado de secção no exercício das funções, podendo elaborar relatórios.

*Subencarregado de turno.* — É o trabalhador que assiste o encarregado de turno, podendo elaborar relatórios.

*Traçador de toros.* — É o trabalhador que, operando com máquinas de disco, serra de fita, moto-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

*Verificador (fibras).* — É o trabalhador que procede à marcação e pesagem de paletes; verifica a carga de placas para o exterior.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

*Virador de placas.* — É o trabalhador que tem por função facilitar o funcionamento normal da viragem, quando por qualquer razão o sistema automático não realize por si a operação de forma perfeita. Pode também proceder manualmente à viragem de placas no terminal da linha de fabrico.

## B) Funções de apoio

*Adjunto de administração.* — É o trabalhador que coadjuva o conselho de administração ou é responsável pela gestão de uma estrutura funcional ou operacional da empresa.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina e prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que através de conhecimentos técnicos e experiência oficial analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes. Define a sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

*Agente de tráfego.* — É o trabalhador que controla a expedição e a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições e recepções efectuadas. Examina as características das mercadorias a expedir. Estuda os horários e as tarefas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar. Assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição e faz registos de expedição e recepção. Ocupa-se de diversos assuntos, especialmente seguros, despachos na alfândega, levantamento de mercadorias, seu transporte e entrega. Verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos. Anota os danos e perdas, bem como o estado da mercadoria desembarcada. Quando as suas funções não o ocupem totalmente, pode, no escritório, exercer tarefas de escriturário.

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

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Pode efectuar outros trabalhos compatíveis quando não existam trabalhos específicos por razões alheias à vontade da entidade patronal, não podendo ser substituído quando em efectividade de serviço.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Aplainador mecânico.* — É o trabalhador que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

*Aprovador de madeiras.* — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

*Arameiro.* — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.* — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais de isolamento.

*Assentador de revestimento.* — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como folheados de madeira, papel pintado, alcatifas e equiparados.

*Assentador de tacos ou parquetes.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta tacos ou parquetes em pavimentos.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e regista o movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

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

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

*Capataz.* — É o trabalhador que dirige um grupo de operários indiferenciados.

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

**Chefe de compras.** — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

**Chefe de cozinha.** — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e guarnece, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

**Chefe de equipa (electricista).** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

**Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou serviço.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, um ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

**Chefe de turno (hotelaria).** — É o trabalhador que substitui o encarregado na sua ausência e fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; dá, logo que possível, conhecimento verbal ou por escrito de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar; verifica as caixas registadoras; recebe dos utentes as importâncias das refeições fornecidas e ela-

bora os mapas respectivos; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas.

**Chegador.** — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

**Cimenteiro.** — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

**Cobrador.** — É o trabalhador que normal e periodicamente efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

**Comprador de madeiras.** — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

**Comprador de pinhal.** — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

**Conferente.** — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e saída de mercadorias.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respec-

tiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por paquete.

*Controlador-caixa (hotelaria).* — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora parceladamente os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe em dinheiro ou senhas; presta contas dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

*Copeiro.* — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados. Pode empratar as frutas e saladas. Pode ser encarregado da preparação de cafés, chás, sandes e torradas e de auxiliar o empregado de balcão; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador cuja função é redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; ler, traduzir, se necessário, o correio recebido e juntar-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estudar documentos e informações sobre a matéria em questão e receber instruções definidas com vista à resposta; redigir textos, fazer rascunhos de cartas, ditá-las ou dactilografá-las. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando necessários; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Desempenador.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena peças ou materiais.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao promenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

*Dispenseiro.* — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Director-geral.* — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controle que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

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

ção da política financeira e exercer a verificação dos custos.

**Económico.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisição; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custos; escreve as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças, desde que o respectivo controle seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

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

**Empregado de balcão (hotelaria).** — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc; coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao económico ou despenseiro os víveres ou bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

**Empregado de refeitório ou cantina.** — É o trabalhador que ajuda a preparar e a lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

**Empregado dos serviços externos.** — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Encarregado de cantina.** — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

**Encarregado de construção civil.** — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

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

**Encarregado metalúrgico.** — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

**Encarregado de refeitório (de 1.ª ou de 2.ª).** — É o trabalhador que exerce as mesmas funções que o encarregado de cantina nos refeitórios de 1.ª ou de 2.ª

**Enfermeiro.** — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

**Enfermeiro-coordenador.** — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

**Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalurgia).** — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo de controle das existências dos mesmos.

**Entregador de materiais (distribuidor).** — É o trabalhador responsável pela entrega interna e externa dos materiais.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obrigam a tomadas de decisão correntes.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

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

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

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

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Guarda rondante.* — É o trabalhador encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos ou incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos promotores de vendas e vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Lavador.* — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço, separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecidos, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquinas de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

*Licenciado e bacharel.* — Os trabalhadores que venham a ser contratados para exercerem especificamente funções correspondentes a estas habilitações académicas serão classificados em:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou 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 e processos que lhe são transmitidos;
- 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 decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

#### Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação 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 necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, 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 específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta 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) Supervisiona directa e continuamente outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas, numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controle e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com a observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade possíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) 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 dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividades;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mandrilador mecânico.* — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.



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

**Medidor.** — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

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

**Medidor orçamentista-coordenador.** — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, tendo para o efeito de possuir um conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e métodos de execução. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração de cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete no sector de medições e orçamento.

**Montador de material de fibrocimento.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, de tubos de plástico.

**Motorista (pesados e ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

**Operador de computador.** — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento con-

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

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

**Operador heliográfico.** — É o trabalhador cuja função específica é trabalhar com máquina heliográfica, cortar e dobrar as cópias heliográficas.

**Operador de máquinas de balancés.** — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

**Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede.** — É o trabalhador que manobra máquina para fabricar rede, palha de aço, enrolar rede, cortar e enrolar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

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

**Operador de registo de dados.** — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros



existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador, a fim de, a partir de dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

*Operador indiferenciado.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

*Pintor da construção civil.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

*Pintor metalúrgico.* — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Planeador de informática.* — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Planificador.* — É o trabalhador que, a partir do estudo de um projecto global, elabora o programa da sua execução, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção materiais e humanos requeridos.

*Porteiro.* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Praticante de armazém.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

*Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

*Praticante de desenhador.* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos e operações auxiliares.

*Pré-oficial (electricista).* — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Preparador de trabalhos.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador de fabrico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalhos, procede à análise da distribuição de trabalhos, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

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

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

*Rebarbador.* — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho

de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Seguidor.* — É o trabalhador que, predominantemente e habitualmente, chefia uma equipa de oficinas da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

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

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.* — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Técnico de «software».* — É o trabalhador que estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tirocinante de desenhador.* — É o trabalhador que, tendo completado o tempo de permanência como praticante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça-modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

#### A) Funções de produção

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado geral.....	42 900\$00
II	Encarregado de secção ..... Encarregado de turno .....	38 800\$00
III	Subencarregado de secção..... Subencarregado de turno .....	35 100\$00
IV	Orçamentista ..... Verificador ou controlador de qualidade	34 000\$00
V	Carpinteiro em geral de 1.ª..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> (fibras)..... Desenrolador de 1.ª..... Encolador de 1.ª (contraplacados)..... Encolador-formador de 1.ª ..... Expedidor ..... Guilhotinador de folha de 1.ª (contraplacados) ..... Mecânico de madeiras de 1.ª ..... Operador de câmaras (fibras) ..... Operador de linha de acabamento (fibras)	32 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações	Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Operador de máquinas de corte plano de 1. <sup>a</sup> (contraplacados)..... Operador de máquinas de descarregar a prensa (fibras)..... Operador de prensa de moldados (fibras) Operador do secador de partículas .... Operador do sector de desfibração (fibras) Operador do sector de formação (fibras) Prensador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas-encolador..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de <i>charriot</i> de 1. <sup>a</sup> .....	32 000\$00	VII	Operador de máquina de descarregar vagonas (fibras) ..... Operador de serra dupla de linha automática de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de serra de esquadriar de 1. <sup>a</sup> Operador de serra programável de 2. <sup>a</sup> ... Operador de serra de recortes (fibras)... Operador de silos de aparas verdes .... Operador de silos de aparas verdes e secas Pré-oficial (1) ..... Prensador de 1. <sup>a</sup> (folheados)..... Preparador-classificador de folha ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> (fibras) ..... Preparador de redes (fibras) ..... Rebassador de chapa..... Reparador de placas de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 2. <sup>a</sup> .... Serrador de serra circular de 1. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador (fibras) .....	27 300\$00
VI	Apontador ..... balanceiro (pesador) (fibras)..... Carpinteiro em geral de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ..... Desenrolador de 2. <sup>a</sup> ..... Encolador de 1. <sup>a</sup> (partículas)..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (contraplacados) .... Encolador-formador de 2. <sup>a</sup> ..... Formador ..... Guilhotinador de folha de 2. <sup>a</sup> (contraplacados) ..... Lamelador de 1. <sup>a</sup> ..... Manobrador de porta-paletas autos .... Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de calibradora-lixadora de 1. <sup>a</sup> Operador de câmara ..... Operador de destroçadeira (fibras)..... Operador de linha de serra lixadora de 1. <sup>a</sup> Operador de máquina de corte plano de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de cotina (tintas e vernizes) ..... Operador de máquina de corte plano de 2. <sup>a</sup> (contraplacados)..... Operador de máquina de preparação de partículas ..... Operador de mesa de comandos..... Operador de ponte rolante..... Operador de prensa de moldados (fibras) Operador de serra dupla de linha automática de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de serra programável de 1. <sup>a</sup> ... Prensador de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de colas ..... Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> (fibras)..... Preparador de lâminas e ferramentas de 2. <sup>a</sup> ..... Seleccionador de folha ..... Seleccionador e medidor de madeira ... Serrador de <i>charriot</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de portas e placas de 1. <sup>a</sup> .... Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> .....	29 500\$00	VIII	Classificador de placas ..... Embalador ..... Facejador de 2. <sup>a</sup> ..... Guilhotinador de folha de 2. <sup>a</sup> (partículas) Lixador de 2. <sup>a</sup> ..... Motosserrista ..... Movimentador de cubas e estufas .... Movimentador de vagonas (fibras).... Operador de armazém do secador de folha Operador de bobinagem de folhas.... Operador centrador de toros ..... Operador de cutelo ..... Operador de diferencial eléctrico ..... Operador de máquina de atar folha ... Operador de máquina de corte lateral de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina ..... Operador de máquina de triturar madeira Operador de secador de folha..... Operador de serra de esquadriar de 2. <sup>a</sup> Prensador de 2. <sup>a</sup> (folheados)..... Preparador de folha..... Reparador de placas de 2. <sup>a</sup> ..... Separador de folhas por medida ..... Serrador de serra circular de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra simples (serrinha)... Traçador de toros.....	25 500\$00
VII	Balanceiro (pesador)..... Canteador de folha ..... Controlador do secador de folha..... Encolador de 2. <sup>a</sup> (partículas)..... Facejador de 1. <sup>a</sup> ..... Guilhotinador de folha de 1. <sup>a</sup> (partículas) Lamelador de 2. <sup>a</sup> ..... Lavador de redes e pratos (fibras).... Lixador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de calibradora-lixadora de 2. <sup>a</sup> Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica..... Operador de linha de serra lixadora de 2. <sup>a</sup> Operador de máquina de carregar vagonas (fibras)..... Operador de máquina de corte lateral de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquina de corte de plano de 2. <sup>a</sup> .....	27 300\$00	IX	Abastecedor de destroçadeira (fibras) .. Abastecedor de encoladora..... Abastecedor de prensa..... Descascador de toros ..... Encastelador enfardador ..... Grampeador-precintador ..... Manobrador de porta-paletas..... Operador de <i>tray</i> de desenroladora .... Operário indiferenciado..... Pré-oficial (2) ..... Seleccionador de recortes e placas (fibras) Virador de placas.....	25 200\$00
			X	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	21 400\$00
			XI	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	19 300\$00
			XII	Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano ..... De categorias de 1. <sup>a</sup> dos níveis v e vi (1) De categorias de 1. <sup>a</sup> dos níveis vii e viii (2).....	16 600\$00 15 300\$00 13 500\$00 12 600\$00

**B) Funções de apoio**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
0	Director-geral .....	90 000\$00
1	Adjunto de administração .....	75 000\$00
	Licenciado/bacharel do grau VI .....	
2	Licenciado/bacharel do grau V .....	65 000\$00
3	Director de Serviços .....	55 000\$00
	Licenciado/bacharel do grau IV .....	
4	Analista de informática .....	50 000\$00
	Chefe de escritório .....	
	Chefe de departamento, divisão ou serviços .....	
	Chefe de vendas .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Licenciado/bacharel do grau III .....	
5	Assistente operacional .....	46 200\$00
	Desenhador projectista .....	
	Inspector administrativo .....	
	Licenciado/bacharel do grau II .....	
	Maquetista-coordenador .....	
	Medidor-orçamentista .....	
	Programador de informática .....	
	Técnico de <i>Software</i> .....	
6	Agente de métodos .....	42 300\$00
	Bacharel do grau I-B .....	
	Caixeiro-encarregado .....	
	Chefe de compras .....	
	Chefe de secção .....	
	Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Enfermeiro-coordenador .....	
	Guarda-livros .....	
	Licenciado do grau I .....	
	Programador mecanográfico .....	
	Tesoureiro .....	
7	Bacharel do grau I-A .....	37 800\$00
	Chefe de equipa (electricista) .....	
	Comprador de pinhal .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Desenhador (com mais de seis anos) .....	
	Escriturário principal .....	
	Encarregado de cantina .....	
	Inspector de vendas .....	
	Medidor (com mais de seis anos) .....	
	Medidor orçamentista (com mais de três anos) .....	
	Planeador de informática .....	
	Planificador .....	
	Preparador de trabalhos .....	
	Secretário de direcção .....	
	Subchefe de secção .....	
	Seguidor .....	
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	34 700\$00
	Agente de tráfego .....	
	Aplainador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Caixa .....	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Chefe de cozinha .....	
	Chefe de turno (hotelaria) .....	
	Comprador de madeiras .....	
	Desenhador (de três a seis anos) .....	
	Electricista (oficial) .....	
	Electricista de conservação industrial (oficial) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
8	Encarregado de refeitório .....	34 700\$00
	Enfermeiro (a) .....	
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico) .....	
	Fiel de armazém .....	
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> .....	
	Medidor (de três a seis anos) .....	
	Medidor-orçamentista (até três anos) .....	
	Motorista (de pesados) .....	
	Operador de computador .....	
	Operador mecanográfico .....	
	Programador de fabrico (com mais de um ano) .....	
	Promotor de vendas .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	32 700\$00
	Aplainador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Aprovador de madeiras .....	
	Assentador de insolamentos térmicos e acústicos de 1. <sup>a</sup> .....	
	Assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> .....	
	Assentador de tacos ou parquetes de 1. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Capataz .....	
	Carpinteiro de toско de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cobrador .....	
	Cimenteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Conferente .....	
	Desenhador (até três anos) .....	
	Desempenador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Ecónomo .....	
	Empregado de serviços externos .....	
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Esteno-dactilógrafo .....	
	Estucador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fogueiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> .....	
	Medidor (até três anos) .....	
	Montador de material de fibrocimentos de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista (ligeiros) .....	
	Operador de máquinas de balancés de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de registo de dados .....	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	
	Rebarbador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. <sup>a</sup> .....	
10	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	30 800\$00
	Aplainador mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
	Arameiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Arquivista técnico (com mais de quatro anos) .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
10	Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Assentador de tacos ou parquetes de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de tosco de 2. <sup>a</sup> ..... Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática ..... Cozinheiro ..... Desempenador de 2. <sup>a</sup> ..... Despenseiro ..... Enfermeiro (b) ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Estucador de 2. <sup>a</sup> ..... Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Mandrillador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Montador de material de fibrocimentos de 2. <sup>a</sup> ..... Operador heliográfico (com mais de quatro anos) ..... Operador de máquinas de balancés de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Programador de fabrico (até 1 ano) ... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano ..... Rebarbador de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. <sup>a</sup> .....	30 800\$00
11	Arameiro de 2. <sup>a</sup> ..... Arquivista técnico (até quatro anos) ... Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ..... Desempenador de 3. <sup>a</sup> ..... Limador-alisador de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador heliográfico (até quatro anos) ..... Operador de máquinas de balancés de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano ..... Rebarbador de 3. <sup>a</sup> .....	28 500\$00
12	Ajudante de motorista ..... Arameiro de 3. <sup>a</sup> ..... Cafeteiro ..... Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano ..... Controlador-caixa ..... Copeiro ..... Empregado de balcão ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ..... Entregador de materiais (distribuidor) ... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3. <sup>a</sup> .....	27 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
13	Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano de electricista .... Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano Contínuo (maior de 21 anos) ..... Empregado de refeitório ou cantina ... Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Guarda rondante ..... Lavador ..... Operário indiferenciado ..... Porteiro (maior de 21 anos) ..... Servente (CC, com.) ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano .....	26 000\$00
14	Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano de electricista .... Caixeiro-ajudante ..... Contínuo (menor de 21 anos) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Porteiro (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza ..... Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano .....	25 200\$00
15	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (met.) ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano (TD) .....	23 000\$00
16	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (metalúrgico) ... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano .... Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> anos .....	20 000\$00
17	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (metalúrgico) .... Estagiário (hotelaria) ..... Paquete de 17 anos ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (TD) ..... Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano .... Praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	18 000\$00
18	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período (EL) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (hotelaria) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (metalúrgico) .... Paquete de 16 anos .....	16 000\$00
19	Paquete de 14 e 15 anos ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (CC) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (hotelaria) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos (metalúrgico) .....	14 200\$00

Às empresas de contraplacado, tendo em atenção as suas dificuldades conjunturais, serão aplicadas as tabelas fixadas no anexo II (produção e apoio) com uma redução, em cada nível, de 10% da remuneração estabelecida, sem prejuízo da observância do salário mínimo nacional que apenas poderá deixar de ser praticado no caso do Ministério do Trabalho e Segurança Social o autorizar nos termos legais.

### ANEXO III

#### Profissões que não admitem aprendizagem (produção)

Movimentador de cubas e estufas (cozimento de toros).  
Movimentador de vagonas (fibras).  
Operador de bobinagem de folhas.  
Operador de máquina de corte plano.  
Operador de secador de folha.

Operador de serra de esquadriar.  
Operador de silo e aparas verdes.  
Operador de silos e aparas verdes e secas (fibras).  
Operador de *tray* de desenroladora.  
Prensador.  
Serrador de serra simples (serrinha).  
Serrador de portas e placas.  
Virador de placas.

**Profissões que só admitem aprendizagem  
a partir dos 16 anos de idade, inclusive (produção)**

Operador de calibradora-lixadora.  
Operador do sector de desfibração (fibras).  
Operador do sector de formação (fibras).  
Operador de serra dupla de linha automática.  
Serrador de *charriot*.  
Serrador de serra circular.  
Traçador de toros.

**Profissões que só admitem aprendizagem  
a partir dos 17 anos de idade, inclusive (produção)**

Abastecedor de destroçadeira (fibras).  
Canteador de folha.  
Encastelador-enfardador (quando de tábuas ou pranchas).  
Facejador.  
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica.  
Operador de linha de serra lixadora.  
Operador de máquina de corte lateral.  
Operador de máquina de preparação de partículas.

**Profissões que só admitem aprendizagem  
a partir dos 18 anos de idade, inclusive (produção)**

Condutor de empilhador, grua, tractor ou *dumper*.  
Descascador de toros.  
Desenrolador.  
Guilhotinador de folha.  
Manobrador de porta-paletes auto.  
Motosserista.  
Operador de cutelo.  
Operador de destroçadeira.  
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes).  
Operador de máquina de descarregar a prensa.  
Operador de mesa de comandos.  
Operador de prensa de moldados (fibras).  
Operador de secador de partículas.  
Preparador de colas.  
Preparador de colas — encolador.

**ANEXO IV**

**Categorias profissionais que admitem apenas um período  
de prática de seis meses (produção)**

Abastecedor de encoladora.  
Abastecedor de prensa.  
Apontador.  
Balanceiro (pesador).  
Controlador do secador de folha.

Embalador.  
Grampeador-precintador.  
Lamelador.  
Lavador de redes e pratos (fibras).  
Manobrador de porta-paletes.  
Movimentador de cubas e estufas.  
Movimentador de vagonas (fibras).  
Operador do armazém do secador de folha.  
Operador de bobinagem de folhas.  
Operador centrador de toros.  
Operador do diferencial eléctrico.  
Operador de máquina de atar folha.  
Operador de máquina de carregar vagonas (fibras).  
Operador de máquina de corte plano.  
Operador de máquina de descarregar vagonas (fibras).  
Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina.  
Operador de máquina de triturar madeira.  
Operador de ponte rolante.  
Operador de secador de folha.  
Operador de serra de esquadriar.  
Operador de silos de aparas verdes.  
Operador de silos de aparas verdes e secas (fibras).  
Operador de *tray* de desenroladoras.  
Prensador.  
Preparador-classificador de folha.  
Preparador de folha.  
Preparador de redes (fibras).  
Rebarbador de chapa.  
Reparador de placas.  
Separador de folhas por medida.  
Serrador de serras simples (serrinha).  
Serrador de portas e placas.  
Verificador (fibras).  
Virador de placas.

Lisboa, 18 de Março de 1987.

Pela Associação das Indústrias de Painéis de Madeira:

*(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, Serviços e Novas Tecnologias;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — 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.

*Carlos Manuel Dias Pereira.*

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*José Augusto Sousa Martins Leal.*

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga:

*Carlos Manuel Dias Pereira.*

Depositado em 15 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 156/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

# CCT entre a ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros

## ÍNDICE

### Capítulo I — Área, âmbito e vigência.

- Cláusula 1.<sup>a</sup> — Área e âmbito.
- Cláusula 2.<sup>a</sup> — Vigência e denúncia.

### Capítulo II — Admissão e carreira profissional.

- Cláusula 3.<sup>a</sup> — Condições gerais de admissão.
- Cláusula 4.<sup>a</sup> — Exames de admissão.
- Cláusula 5.<sup>a</sup> — Período experimental.
- Cláusula 6.<sup>a</sup> — Categorias profissionais.
- Cláusula 7.<sup>a</sup> — Quadros de pessoal.
- Cláusula 8.<sup>a</sup> — Regulamentação do quadro — Densidades.
- Cláusula 9.<sup>a</sup> — Promoções.
- Cláusula 10.<sup>a</sup> — Acessos.

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

- Cláusula 11.<sup>a</sup> — Deveres da empresa.
- Cláusula 12.<sup>a</sup> — Deveres dos trabalhadores.
- Cláusula 13.<sup>a</sup> — Garantias dos trabalhadores.

### Capítulo IV — Reconversão profissional.

- Cláusula 14.<sup>a</sup> — Reconversão dos cobradores-bilheteiros.
- Cláusula 15.<sup>a</sup> — Agente único.

### Capítulo V — Noção de local de trabalho.

- Cláusula 16.<sup>a</sup> — Local de trabalho.

### Capítulo VI — Prestação de trabalho.

- Cláusula 17.<sup>a</sup> — Período normal de trabalho.
- Cláusula 17.<sup>a</sup>-A — Horário de trabalho — Definição e princípios gerais.
- Cláusula 18.<sup>a</sup> — Trabalho extraordinário.
- Cláusula 19.<sup>a</sup> — Trabalho nocturno.

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

- Cláusula 20.<sup>a</sup> — Descanso semanal e complementar.
- Cláusula 21.<sup>a</sup> — Feriados.
- Cláusula 22.<sup>a</sup> — Direito a férias.
- Cláusula 23.<sup>a</sup> — Gozo de férias.
- Cláusula 24.<sup>a</sup> — Marcação de férias.
- Cláusula 25.<sup>a</sup> — Férias em caso de impedimento prolongado.
- Cláusula 26.<sup>a</sup> — Alteração ou interrupção de férias.
- Cláusula 27.<sup>a</sup> — Férias em caso de cessação do contrato.
- Cláusula 28.<sup>a</sup> — Proibição do exercício de outras actividades durante as férias.
- Cláusula 29.<sup>a</sup> — Licença sem retribuição.
- Cláusula 30.<sup>a</sup> — Impedimento prolongado.

### Capítulo VIII — Faltas.

- Cláusula 31.<sup>a</sup> — Conceito de falta.
- Cláusula 32.<sup>a</sup> — Faltas justificadas.
- Cláusula 33.<sup>a</sup> — Efeitos de faltas justificadas.
- Cláusula 34.<sup>a</sup> — Faltas injustificadas e seus efeitos.

### Capítulo IX — Retribuição.

- Cláusula 35.<sup>a</sup> — Retribuição do trabalho.
- Cláusula 36.<sup>a</sup> — Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias.
- Cláusula 37.<sup>a</sup> — Diuturnidades.
- Cláusula 38.<sup>a</sup> — Retribuição do trabalho extraordinário.
- Cláusula 39.<sup>a</sup> — Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados.
- Cláusula 40.<sup>a</sup> — Subsídio de férias.
- Cláusula 41.<sup>a</sup> — Subsídio de Natal.
- Cláusula 42.<sup>a</sup> — Abono para falhas.
- Cláusula 43.<sup>a</sup> — Retribuição do trabalho nocturno.
- Cláusula 44.<sup>a</sup> — Indexação.
- Cláusula 45.<sup>a</sup> — Refeições.
- Cláusula 46.<sup>a</sup> — Subsídio de alimentação.
- Cláusula 47.<sup>a</sup> — Alojamento e deslocações no continente.
- Cláusula 48.<sup>a</sup> — Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições.

### Capítulo X — Condições particulares de trabalho.

- Cláusula 49.<sup>a</sup> — Trabalhadores de sexo feminino.
- Cláusula 50.<sup>a</sup> — Direito dos menores.
- Cláusula 51.<sup>a</sup> — Trabalhadores-estudantes.

### Capítulo XI — Disciplina.

- Cláusula 52.<sup>a</sup> — Poder disciplinar.
- Cláusula 53.<sup>a</sup> — Tramitação processual disciplinar.
- Cláusula 54.<sup>a</sup> — Sanções disciplinares.
- Cláusula 55.<sup>a</sup> — Sanções abusivas.
- Cláusula 56.<sup>a</sup> — Consequências da aplicação de sanções abusivas.

### Capítulo XII — Cessação do contrato de trabalho.

- Cláusula 57.<sup>a</sup> — Cessação do contrato de trabalho.
- Cláusula 58.<sup>a</sup> — Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes.
- Cláusula 59.<sup>a</sup> — Cessação do contrato de trabalho por caducidade.
- Cláusula 60.<sup>a</sup> — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal, ocorrendo justa causa.
- Cláusula 61.<sup>a</sup> — Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa.
- Cláusula 62.<sup>a</sup> — Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

### Capítulo XIII — Apoio aos trabalhadores.

- Cláusula 63.<sup>a</sup> — Higiene e segurança no trabalho.
- Cláusula 64.<sup>a</sup> — Complemento do subsídio de doença.
- Cláusula 65.<sup>a</sup> — Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional.
- Cláusula 66.<sup>a</sup> — Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional.
- Cláusula 67.<sup>a</sup> — Apoio por apreensão de licença de condução.
- Cláusula 68.<sup>a</sup> — Ocorrências durante as deslocações.
- Cláusula 69.<sup>a</sup> — Transportes.

### Capítulo XIV — Controle de remunerações acidentais.

- Cláusula 70.<sup>a</sup> — Controle de remunerações acidentais.

### Capítulo XV — Comissão paritária.

- Cláusula 71.<sup>a</sup> — Comissão paritária.

### Capítulo XVI — Disposições diversas e transitórias.

- Cláusula 72.<sup>a</sup> — Transmissão do estabelecimento.
- Cláusula 73.<sup>a</sup> — Falência ou insolvência.
- Cláusula 74.<sup>a</sup> — Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho.
- Cláusula 75.<sup>a</sup> — Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas.

### Anexo I — Categorias profissionais.

### Anexo II — Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional.

### Anexo III — Estruturas dos níveis de qualificação.

### Anexo IV — Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados

de Passageiros e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas seguintes associações sindicais:

- SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins;
- FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
- FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O seu período de vigência será de 12 ou 24 meses, conforme se trate de matéria de expressão pecuniária ou de clausulado geral.

3 — Será denunciado por iniciativa de qualquer das partes a partir do 10.<sup>o</sup> ou 20.<sup>o</sup> mês de vigência.

4 — A tabela salarial do anexo II produz efeitos a partir do dia 1 de Março de cada ano civil.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor enquanto não for substituído por novo texto.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

##### A) Trabalhadores de escritório

a):

- 1) Ter a idade mínima de 16 anos;
- 2) Possuir, como habilitações literárias, o curso geral do comércio ou equivalente de duração não inferior;

b) Cobradores:

Idade de 18 anos completos e as habilitações da 6.<sup>a</sup> classe;

c) Telefonistas:

Idade não inferior a 15 anos e como habilitações mínimas a 6.<sup>a</sup> classe;

d) Serviços auxiliares de escritório:

As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas:

- Paquete — 14 anos;
- Contínuo — 18 anos;
- Porteiro e guarda — 21 anos;
- Servente de limpeza — 18 anos.

##### B) Trabalhadores de movimento

b):

- 1) Ser maior e possuir as habilitações escolares mínimas legais.

##### C) Outros trabalhadores

c):

- 1) A idade mínima de 18 anos e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade mínima
Praticante de bilheteiro .....	16
Praticante de despachante .....	16
Ajudante de lubrificador .....	17
Ajudante de lavador .....	16
Aprendiz de metalúrgico .....	14
Aprendiz de electricista .....	14
Estagiário .....	16

2 — Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Exames de admissão

1 — Os candidatos seleccionados só poderão ser admitidos depois de considerados aptos a desempenhar as funções.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prestação de provas documentais ou profissionais adequadas à categoria profissional a que o trabalhador se candidata.

3 — A entidade patronal suportará todas as despesas com exames da especialidade ou meios auxiliares de diagnóstico requisitados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, salvo no caso de admissão para funções técnicas especializadas que requeiram elevada responsabilidade ou funções de chefia, para as quais pode ser estipulado, por acordo escrito entre as partes, um período experimental até 90 dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.



3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção das empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo 1.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais manterá a que corresponde às funções predominantemente exercidas, sem prejuízo de um aumento de remuneração na proporção do tempo dedicado à profissão melhor remunerada.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos, os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos desde que contenham os elementos necessários.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do quadro — Densidades

1 — As densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários e equivalentes são:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup> .....	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. <sup>a</sup> .....	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1 — Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como de 1.<sup>a</sup>

1.2 — Existindo mais de dez oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários, ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

1.3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

1.4 — Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais metalúrgicos têm de classificar um como encarregado.

1.5 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Para os trabalhadores praticantes de despachante, bilheteiro e ajudantes de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respectivos profissionais.

2.1 — Poderá sempre haver um praticante desde que exista um profissional.

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

3.1 — O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.

3.2 — O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.

3.3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

3.4 — Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais têm de classificar um como encarregado.

4 — Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:

4.1 — Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

4.2 — Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão.

4.3 — O número de estagiários não poderá exceder em 50% o de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escriturário.

4.4 — O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierar-

quia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas legais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Até dois meses .....	Praticante de cobrador-bilheteiro (a) .....	Cobrador-bilheteiro.
Seis meses .....	Praticante de bilheteiro .....	Bilheteiro.
Um ano .....	Praticante de despachante .....	Despachante.
	Ajudante de lubrificador .....	Lubrificador.
	Estagiário do 1.º ano .....	Estagiário do 2.º ano.
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	Dactilógrafo do 2.º ano.
	Estagiário do 2.º ano .....	Estagiário do 3.º ano.
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	Dactilógrafo do 3.º ano.
	Estagiário do 3.º ano .....	Escriturário de 2.ª
	Dactilógrafo do 3.º ano .....	Escriturário de 2.ª
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano .....	Praticante de metalúrgico do 1.º ano.
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano .....	Praticante de metalúrgico do 2.º ano.
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano .....	Profissional metalúrgico de 2.ª classe.
	Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	Aprendiz de electricista do 2.º ano.
	Aprendiz de electricista do 2.º ano .....	Ajudante de electricista do 1.º período.
	Ajudante de electricista do 1.º período .....	Ajudante de electricista do 2.º período.
	Ajudante de electricista do 2.º período .....	Pré-oficial de electricista do 1.º período.
	Pré-oficial de electricista do 1.º período .....	Pré-oficial de electricista do 2.º período.
	Pré-oficial de electricista do 2.º período .....	Oficial de electricista (menos de três anos).
Três anos .....	Escriturário de 2.ª classe .....	Escriturário de 1.ª classe.
	Oficial de electricista (menos de três anos)	Oficial de electricista (mais de três anos).
	Profissional de metalúrgico de 2.ª classe	Profissional de metalúrgico de 1.ª classe.

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

3 — Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1.º ano com um, dois, três ou quatro anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente, com 17, 16, 15 ou 14 anos de idade.

4 — O praticante de lavador será promovido a lavador logo que atinja os 18 anos.

5 — Os trabalhadores que já prestem serviço na empresa e que possuam habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.

6 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros menores de 21 anos. Contudo, se tiverem as habilitações mínimas legais de ingresso para profissionais de escritório, têm direito de preferência no preenchimento de vagas.

7 — Os contínuos ou porteiros menores ascenderão a contínuos ou porteiros maiores logo que completem 21 anos de idade.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os perfuradores-verificadores ou gravadores de dados e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa logo que completem três anos de permanência na categoria passarão automaticamente ao escalão superior e serão equiparados a escriturários de 1.ª para efeitos de remuneração.

9:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra

portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

10 — Os estagiários e dactilógrafos passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio, que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão remunerativo de estagiário do 3.º ano.

11 — A aprendizagem, os períodos de prática de estágio ou equivalentes far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

12 — Os escriturários de 1.ª classe poderão passar a escriturários principais se se constatar que, de forma exclusiva e continuada, vêm exercendo funções qualitativamente enunciadas para a categoria de escriturário principal prevista nesta convenção.

13 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 11.ª

###### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores nestas filiados 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) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- 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 os casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

- g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, da Previdência ou de outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;
- m) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo IV);
- n) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

##### Cláusula 12.ª

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<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 CCT;
- 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 correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) Criar novas classes ou categorias profissionais sem a aprovação do sindicato.

#### CAPÍTULO IV

##### Reconversão profissional — Por introdução de melhorias tecnológicas e racionalização de serviços

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Reconversão dos cobradores-bilheteiros

1 — A reconversão profissional dos cobradores-bilheteiros só é admitida quando seja consequência da adopção de um sistema de agente único.

2 — A reconversão profissional dos cobradores-bilheteiros não pode, em caso algum, ser fundamento ou motivo para despedimento de trabalhadores.

3 — A reconversão profissional dos cobradores-bilheteiros deverá ser feita para categoria superior.

4 — Quando não for possível efectuar-se a reconversão nos termos do número anterior, a reconversão dos cobradores-bilheteiros só será válida se forem observadas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) O acordo prévio do trabalhador;
- b) A manutenção da categoria, com todas as regalias àquela atribuídas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) As novas funções a exercer pelo trabalhador objecto de reconversão não poderão integrar-se em categoria profissional de nível de qualidade inferior à de cobrador-bilheteiro.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Agente único

1 — É agente único o motorista que em carreiras de serviço público presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem.

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

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

## CAPÍTULO V

### Noção de local de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.

4 — O local de trabalho poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

###### A) Sector administrativo

1 — O período normal de trabalho será de 40 horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuído em cinco dias, podendo, porém, o dia de descanso complementar ser gozado em dois períodos de meio dia, imediatamente anteriores e seguintes ao dia de descanso semanal, quando a natureza do trabalho assim o exigir.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro horas de trabalho consecutivo. O intervalo de uma hora só poderá ser estabelecido se no local de trabalho os trabalhadores dispuserem de refeitório.

###### B) Restantes sectores

Continua em vigor o regime previsto na base III das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16/77 e 26/77, sobre esta matéria.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Horário de trabalho — Definição e princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais do presente CCT.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4 — Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, nos casos em que a lei o exija.

5 — A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho, nos termos do anexo IV:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticar horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dias normais, de descanso semanal, complementar ou feriados, se praticarem horários fixos.

#### Cláusula 18.<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 justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Serviço de desempanagem de viaturas ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Excursões de autocarros ou transportes eventuais colectivos.

6 — Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato nas condições expressas na alínea n) da cláusula 11.<sup>a</sup>

7 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

#### Cláusula 19.<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 VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1 — Sector administrativo. — São considerados dias de descanso semanal os domingos e descanso complementar os sábados, salvaguardando-se o disposto no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — Restantes sectores. — Continua em vigor o regime previsto na base I das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16/77 e 26/77.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

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 — É considerado ainda feriado o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço, ou, quando não existir, será considerado o feriado municipal da respectiva capital de distrito.

3 — A terça-feira de Carnaval continuará a ser considerada como dia de feriado para os trabalhadores administrativos que já o venham a praticar.

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

5 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 30 dias de calendário, a partir de 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso, ou terminará no dia imediatamente anterior aos dias de descanso.

3 — No ano de admissão o período de férias terá a duração legal.

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, 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 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 24.<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 dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até 28 de Fevereiro, e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e ao sindicato respectivo todas as alterações ao plano de férias.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de impedimento prolongado

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, nomeadamente serviço militar obrigatório e doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado, ininterruptamente, ao serviço. Os dias de férias que excedam 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 26.ª

##### Alteração ou interrupção de férias

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

2 — Sempre que um período de doença, devidamente 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, devidamente comprovados.

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 27.ª

##### Férias em caso de cessação do contrato

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

#### Cláusula 28.ª

##### Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

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

#### Cláusula 29.ª

##### 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, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 30.ª

##### Impedimento prolongado

1 — Quando um 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 presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um 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, dentro de 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas

#### Cláusula 31.ª

##### Conceito de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora/mês.

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

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

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

### Cláusula 32.<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 da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com que o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia de funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias, no caso de assistência inadiável, em caso de complicação de 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 ou respectiva fotocópia.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.

Natureza da falta	Documento comprovativo
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

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

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

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Efeitos de 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 j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- As dadas por motivo de doença, acidente de trabalho e parto, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;
- As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.



### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Faltas Injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.<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.

3 — Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez dias interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeitos de recebimento da retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.

3 — A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2 — O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 1300\$ de três em três anos, até ao limite de cinco,

que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Março de 1977.

3 — Os trabalhadores que passaram a estar abrangidos pelo n.º 1 desta cláusula venceram a primeira diuturnidade em 1 de Março de 1982, ou em data posterior, desde que perfizessem o mínimo de três anos de antiguidade na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

4 — A segunda diuturnidade, para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, venceu-se logo que um trabalhador teve em 1 de Março de 1983, ou em data posterior, o mínimo de seis anos na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

5 — Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre a data do vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho extraordinário

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

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

2 — Para efeito do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

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

2 — Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

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

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário}} = \text{Remuneração/hora}$$

3 — Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados, de descanso semanal e ou complementar será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

5 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo por trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

6 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

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

- a) O trabalho que se prolongue até às três horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
- b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

§ único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no n.º 2 e do acréscimo mencionado no n.º 1, e tendo como exemplo uma remuneração mensal de 12 000\$:

$$\frac{12\ 000\$}{30} = 400\$$$

isto quer dizer que, se o trabalhador só trabalhou um único dia feriado ou de descanso semanal e ou complementar, receberá, além dos 12 000\$ da sua remuneração mensal, mais 800\$. O valor da hora será dividir os 400\$ pelo número de horas diárias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Até oito 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

3 — 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 um 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 adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores (não de tráfego) e empregados de serviço externo receberão a título de abono para falhas a quantia mensal de 1850\$.

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

3 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Indexação

Os valores constantes nas cláusulas 45.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup> serão actualizados, aquando da revisão da tabela salarial, com o mesmo factor de percentagem que vier a ser abribuído para a remuneração mínima do grupo V do anexo II e com simultânea produção de efeitos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Almoço — 530\$;  
Jantar — 530\$.

2 — A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciar e terminar o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas, pelo valor de 220\$.

3 — A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de 125\$. Este valor será, porém, de 235\$ se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 horas e as 5 horas.

4 — O trabalhador terá direito a 125\$ para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

5 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante factura.

6 — Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência dentro dos períodos para refeição previstos no n.º 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2 — O subsídio é de 160\$ por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3 — O estipulado no n.º 2 abrange também os trabalhadores deslocados, quer no continente quer no estrangeiro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocações no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além

da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A subsídio de deslocação, no montante de 380\$, na sequência de pernoita determinada pela empresa;
- c) A dormida, contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de 740\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores do sexo feminino

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três 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 durante 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 mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos durante o período de um ano após o parto;

- f) Quando o solicitar, ser dispensado de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito dos menores

- 1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
- 2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.
- 3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
- 4 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.
- 5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

- 1 — Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.
- 2 — Os trabalhadores que pretendam usufruir do benefício referido no número anterior deverão:
  - a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
  - b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula.
- 3 — A empresa tem direito a verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no n.º 1, fazendo cessar a regalia sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.
- 4 — No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia, os trabalhadores farão prova do aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.
- 5 — Nenhum trabalhador poderá beneficiar de regalias no ano lectivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.
- 6 — A disposição do número anterior não é aplicável se o trabalhador tiver renunciado ao benefício antes do início do 3.º período lectivo.

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

- 1 — As disposições da presente convenção aplicam-se a todos os trabalhadores das empresas abrangidas por esta convenção.
- 2 — O exercício do poder disciplinar compete aos órgãos de direcção da empresa.
- 3 — Os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infracções que cometam.
- 4 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce expressas nesta convenção e na lei.
- 5 — A violação dos deveres, quer se traduza em acção ou omissão, é punível, independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízo para a empresa.
- 6 — 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.

- 7 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

- 1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade patronal, nos 30 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção, 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 constará a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 30 dias após a comunicação referida no número anterior.
- 3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de quinze 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 oito 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 consignados no presente CCT e na lei geral 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 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 oito dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá, no prazo de oito 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 serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.

11 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três 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.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 55.<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 da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

#### Cláusula 56.<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 entidade patronal 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 6 da cláusula 60.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO XII

### Cessaçãõ do contrato de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Cessaçãõ 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 cessaçãõ do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT:

- a) Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessaçãõ;
- b) Férias vencidas e não gozadas, bem como respectivo subsídio;

- c) Férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e subsídio correspondente;
- d) Retribuição correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado no mês em que ocorra a cessação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCT.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.

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

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

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reasumindo 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 59.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal 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 entidade patronal 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 ao serviço da entidade patronal e a indemnização estabelecida na lei.

#### Cláusula 61.<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 do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou 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 62.<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-lo, por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.

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

5 — Os efeitos previstos nos nºs 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 XIII

#### Apoio aos trabalhadores

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco de PVC equipado com capuz.

3 — O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

4 — O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotecnia.

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

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Apoio por apreensão de licença de condução

1 — A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2 — Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Ocorrências durante as deslocações

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no 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 seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para 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 da sua residência, 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 e de acordo com o trabalhador.

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Transportes

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

- a) Os trabalhaodres da empresa;
- b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;
- c) De segunda-feira a sexta-feira, desde que não trabalhe por conta própria ou de outrem, o cônjuge ou a pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação;
- d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames.

## CAPÍTULO XIV

### Controle de remunerações acidentais

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Controle de remunerações acidentais

Os representantes dos trabalhadores na empresa podem exercer o controle de remunerações acidentais, nomeadamente pagamento de refeições e horas extraordinárias, cabendo-lhes propor medidas no sentido da sua distribuição equitativa pelos trabalhadores da mesma profissão no mesmo local de trabalho.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede no Porto, que integrará dois 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 CTT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

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

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

- a) Interpretação do presente CTT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos, nos termos do n.º 3 da cláusula 54.º

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

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 CTT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Segurança Social para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANTROP.

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 XVI

### Disposições diversas e transitórias

#### Cláusula 72.<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 73.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.



2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho

1 — A falta de horário de trabalho, a sua não apresentação, quando tal obrigação seja da responsabilidade da empresa, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho extraordinário implicam para a empresa uma multa mínima de 10 000\$.

2 — A não apresentação do livrete de trabalho, a infracção ao horário de trabalho, a falta de preenchimento ou da assinatura dos relatórios semanais, o seu preenchimento com fraude, as rasuras e emendas irregulares feitas, quando com culpa do trabalhador, implicam para este uma multa não inferior a 10 % do seu salário mensal.

3 — Para além do previsto nos números anteriores, as infracções cometidas pela empresa serão punidas nos termos do regime jurídico da duração do trabalho.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Chefe de departamento, serviços ou divisão.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo orientações e fins definidos.

*Contabilista.* — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro.* — O trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Guarda-livros.* — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou do livro de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Programador mecanográfico.* — O trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

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

*Encarregado electricista.* — O trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Encarregado metalúrgico.* — O trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

*Chefe de movimento.* — O trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o controle do estado de limpeza interior e exterior de viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afinação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações; controla e informa sobre reclamações de bagagem despachada (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do 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.

*Secretário de direcção.* — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna; leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, 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; redigir 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, retrografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

*Chefe de equipa metalúrgico.* — O trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

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

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

*Analista de sistemas.* — O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, o sistema que melhor responda aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência como devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

*Escriturário (1.ª e 2.ª).* — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das

tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

**Dactilógrafo.** — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

**Caixa.** — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Operador mecanográfico.** — O trabalhador que abate e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Técnico de electrónica.** — O trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e placas de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento, monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga

os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes, segundo especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade.

**Chefe de equipa electricista.** — O trabalhador electricista, com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

**Fiel de armazém.** — O trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

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

**Bate-chapas.** — O trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

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

**Ferreiro e ou forjador.** — O trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras

ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento a têmpera e revenido.

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

*Serralheiro civil.* — O trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro mecânico.* — O trabalhador que executa peças, monta, prepara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador.* — O trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

*Estofador.* — O trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumascar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

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

*Carpinteiro de moldes ou modelos.* — É o trabalhador de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

*Polidor.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir, de arame de aço, de esmoril, lixa, feltro, pano ou outros.

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

*Funileiro-latoeiro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

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

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa tra-

balho de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas e outros. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador-verificador mecanográfico.* — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fichas especiais.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, executar outros trabalhos de escritório.

*Operador de «telex».* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex. Arquiva mensagens para consulta posterior, providencia pela manutenção do material para o normal prosseguimento do serviço.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

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

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

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

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

**Coordenador.** — É o trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais e agências e nas dependências privativas de camionistas-empresários procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

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

**Encarregado de cargas e descargas.** — É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entreposto ou outros locais.

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

**Cobrador-bilheteiro.** — É o trabalhador que nas viaturas de carreira de serviço público efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte. Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informa-

ções quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura. Pode proceder a despachos e a registos, quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou em qualquer dependência da empresa. Presta diariamente contas das cobranças a que procedeu.

**Bilheteiro.** — É o trabalhador que nas estações de camionagem de passageiros, ou filiais, efectua a venda de bilhetes. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros.

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

**Entregador de ferramentas.** — É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias do veículo e à respectiva descarga e entrega aos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

**Guarda.** — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

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

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

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

**Chefe de grupo.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

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

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

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

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

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

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

*Servente.* — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamentos das mesmas secções de despacho.

*Carregador.* — É o trabalhador que procede à carga e descarga relacionada com os serviços de camionagem de carga.

*Lavador.* — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

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

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

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

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

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

*Ajudante de lavador.* — É o trabalhador que ajuda o serviço de lavador.

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

*Praticante de cobrador-bilheteiro.* — É o trabalhador que, acompanhado do cobrador-bilheteiro e no mesmo

veículo, faz a aprendizagem para a categoria de cobrador-bilheteiro.

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

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

*Aprendiz de metalúrgico.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

*Aprendiz de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de oficiais electricistas, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Oficial principal (metalúrgico ou electricista).* — É o trabalhador que pode ser classificado como tal, quando lhe seja reconhecida, pela sua experiência, aptidão e conhecimentos técnicos e competência para a execução de tarefas complexas e altamente qualificadas.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

#### Grupo I (58 600\$):

Director de serviços.  
Chefe de escritório.

#### Grupo II (53 200\$):

Chefe de departamento.  
Contabilista.  
Chefe de divisão ou de serviços.  
Tesoureiro.  
Analista de sistemas.  
Programador.

#### Grupo III (48 900\$):

Secretário de direcção.  
Chefe de secção.  
Guarda-livros.  
Programador mecanográfico.  
Operador de computador.  
Encarregado de electricista.  
Encarregado metalúrgico.  
Chefe de movimento.

#### Grupo IV (45 150\$):

Chefe de equipa metalúrgico.  
Chefe de equipa electricista.  
Oficial principal (metalúrgico ou electricista).  
Escriturário principal.  
Chefe de estação.  
Chefe de central.  
Encarregado de garagens.

Grupo V (45 000\$):

Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Monitor.  
Caixa.  
Operador mecanográfico.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Técnico de electrónica.  
Fiel de armazém (mais de um ano).  
Electricista (mais de três anos).  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Fiscal.

Grupo VI (43 350\$):

Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador-verificador mecanográfico.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Operador de *telex*.  
Cobrador.  
Empregado de serviços externos.  
Motorista de pesados.  
Despachante.  
Expedidor.  
Coordenador.

Grupo VII (41 350\$):

Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Apontador (mais de um ano).  
Electricista (menos de três anos).  
Encarregado de cargas e descargas.  
Anotador-recepcionista.  
Cobrador-bilheteiro.  
Bilheteiro.  
Motorista de ligeiros.  
Entregador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>

Grupo VIII (37 150\$):

Telefonista.  
Ajudante de motorista.  
Lubrificador.  
Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano.

Grupo IX (36 600\$):

Guarda.  
Contínuo (mais de 21 anos).  
Porteiro.  
Pré-oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano.  
Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém (menos de um ano).  
Entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>  
Apontador (menos de um ano).  
Chefe de grupo.  
Vulcanizador.  
Manobrador de máquinas.  
Montador de pneus.  
Lavador.

Grupo X (35 200\$).

Operário não especializado.  
Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 3.<sup>o</sup> ano.  
Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 2.<sup>a</sup>  
Servente.  
Carregador.

Abastecedor de carburantes.  
Servente de limpeza.

Grupo XI (28 950\$).

Ajudante de lubrificador.  
Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> período.  
Contínuo (menos de 21 anos).  
Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.  
Ajudante de lavador.

Grupo XII (25 550\$).

Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano.  
Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (metalúrgico).  
Ajudante de electricista do 1.<sup>o</sup> período.

Grupo XIII (23 700\$).

Praticante de bilheteiro.  
Praticante de cobrador-bilheteiro.  
Praticante de despachante.

Grupo XIV (21 550\$).

Paquete de 17 anos.

Grupo XV (20 250\$).

Aprendiz de metalúrgico do 4.<sup>o</sup> ano.  
Paquete de 16 anos.

Grupo XVI (17 800\$).

Paquete de 15 anos.  
Aprendiz de electricista do 2.<sup>o</sup> período.

Grupo XVII (15 750\$).

Aprendiz de electricista do 1.<sup>o</sup> período.  
Aprendiz de metalúrgico do 3.<sup>o</sup> ano (admissão 14/15 anos).  
Aprendiz de metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (admissão 16 anos).  
Aprendiz de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (admissão 17 anos).

Grupo XVIII (13 700\$).

Aprendiz de metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (admissão 14/15 anos).  
Aprendiz de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (admissão 16 anos).  
Paquete de 14 anos.

Grupo XIX (12 400\$).

Aprendiz de metalúrgico do 1.<sup>o</sup> ano (admissão 14/15 anos).

*Nota.* — Os oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> referidos, respectivamente, nos grupos V e VII pertencem às seguintes categorias profissionais: bate-chapas, canalizador, ferreiro e ou forjador, mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, estofador, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, polidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico, pintor de automóveis ou máquinas e trolha ou pedreiro de acabamentos.

### ANEXO III

#### Estruturas dos níveis de qualificação

- 1 — Quadros superiores:
  - Director de serviços.
  - Contabilista.
- 2 — Quadros médios:
  - 2.1 — Técnicos administrativos:
    - Tesoureiro.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
  - Encarregado electricista.
  - Chefe de estação.
  - Chefe de central.
  - Encarregado de garagem.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
  - 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
    - Programador mecanográfico.
    - Monitor.
    - Escriturário principal.
- 5 — Profissionais qualificados:
  - 5.1 — Administrativos:
    - Operador de computador.
    - Caixa.
    - Operador mecanográfico.
    - Operador de máquinas de contabilidade.
    - Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
  - 5.3 — Produção:
    - Técnico de electrónica.
    - Electricista.
    - Bate-chapas.
    - Canalizador.
    - Ferreiro e ou forjador.
    - Mecânico de automóveis.
    - Serralheiro civil.
    - Serralheiro mecânico.
    - Soldador.
    - Estofador.
    - Carpinteiro de limpos.
    - Carpinteiro de moldes ou modelos.
    - Polidor.
    - Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas.
    - Funileiro-latoeiro.
    - Rectificador.
    - Torneiro mecânico.
    - Pintor de automóveis ou máquinas.
    - Trolha ou pedreiro de acabamentos.
  - 5.4 — Outros:
    - Fiel de armazém.
    - Motorista.
    - Fiscal.
    - Expedidor.
    - Coordenador.
    - Apontador.
    - Encarregado de cargas e descargas.

#### 6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de serviços externos.  
Despachante.  
Anotador-rececionista.  
Cobrador-bilheteiro.  
Bilheteiro.  
Entregador de ferramentas.  
Telefonista.  
Ajudante de motorista.  
Manobrador de máquinas.  
Chefe de grupo.

6.2 — Produção:

Lavadeiro (lavandeiro).  
Vulcanizador.  
Lubrificador.  
Montador de pneus.  
Abastecedor de carburantes.

#### 7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda.  
Contínuo.  
Porteiro.  
Paquete.  
Servente de limpeza.

7.2 — Produção:

Operário não especializado.  
Servente.  
Carregador.  
Lavador.  
Ajudante de lubrificador.  
Ajudante de lavador.

#### A — Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista.  
Estagiário.  
Praticante.  
Ajudante de electricista.  
Praticante de bilheteiro.  
Praticante de cobrador-bilheteiro.  
Praticante de despachante.  
Aprendiz metalúrgico.  
Aprendiz electricista.

#### Profissões integráveis em dois níveis

1/2.1:

Chefe de departamento.  
Chefe de divisão ou serviços.

2.1/3:

Chefe de secção.

2.1/4.1:

Guarda-livros.

3/5.3:

Chefe de equipa electricista.  
Oficial principal (metalúrgico ou electricista).



5.1/6.1:

Operador-verificador mecanográfico.  
Operador de *telex*.  
Cobrador.

#### ANEXO IV

##### Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete individual de controle

Este livrete é emitido em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para os transportes rodoviários, assim como dos Decretos Regulamentares do AETR (Decretos n.ºs 324/73 e 96/82).

#### CAPÍTULO I

##### Características do livrete individual de controle

###### Artigo 1.º

###### Posse do livrete

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete individual:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os motoristas de auto-táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

###### Artigo 2.º

###### Intransmissibilidade do livrete

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que represente o trabalhador.

###### Artigo 3.º

###### Fornecimento dos livretes

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados pela entidade patronal, devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

###### Artigo 4.º

###### Horário fixo

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga a vermelho com os dizeres «possui horário fixo».

###### Artigo 5.º

###### Formato e conteúdo do livrete

1 — O livrete será numerado por perfuração ou impressão e terá o formato tipo A6 (105mm x 148mm), compreendendo:

- a) Uma capa;
- b) Indicação das principais disposições a observar;

- c) Requisição de novo livrete;
- d) Um exemplo de folha diária preenchido;
- e) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- f) 12 relatórios semanais, em duplicado;
- g) Um exemplar deste Regulamento.

2 — Os modelos de capa, folha diária e relatório semanal são publicados no final deste Regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

#### CAPÍTULO II

##### Normas para a aquisição dos livretes

###### Artigo 6.º

###### Requisição dos livretes

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6, existente no próprio livrete (página n.º ...) ou através de listagem contendo os elementos constantes da requisição individual.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete.

###### Artigo 7.º

###### Alteração do tipo de horário

1 — Aos trabalhadores que possuam horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega do mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração pode ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

###### Artigo 8.º

###### Alteração do descanso semanal

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao descanso complementar. Este terá lugar no dia ou meio dia imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

4 — A empresa só poderá alterar o descanso complementar previsto no número anterior em situações excepcionais e por razões imperiosas de serviço que o justifiquem.

## Artigo 9.º

### Extravio do livrete

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro em utilização, que se tenha extraviado, implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no número anterior.

## CAPÍTULO III

### Normas de manutenção e preenchimento

#### Artigo 10.º

##### Princípios de preenchimento

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

#### Artigo 11.º

##### Forma dos registos

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica ou a tinta.

2 — Nenhuma folha diária ou relatório semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nelas se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou relatórios, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações.

#### Artigo 12.º

##### Preenchimentos dos livretes

1 — O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela insertas não sejam perceptíveis ou, ainda, quando exceda o respectivo período de validade.





2 — Nos casos de não prestação do serviço por motivo de doença, acidente de trabalho, férias e licença sem vencimento, serão os respectivos períodos acrescidos à data de validade.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador registará na folha diária subsequente a situação correspondente.


#### Artigo 13.º

##### Símbolos

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

- 4 —  — Repouso diário;
- 5 —  — Período fora de serviço;
- 6 —  — Período de condução;
- 7 —  — Períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos 4 e 5;

7-A —  — Trabalhos efectivos para além da condução;

12 —  — Tempo total de repouso antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por titular não motorista será registado sob a rubrica 7-A.

#### Artigo 14.º

##### Registos em horário fixo

1 — Havendo horário fixo, apenas será registado, nas folhas diárias, o trabalho extraordinário, pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 16.º deste Regulamento.

#### Artigo 15.º

##### Mapa de horário de trabalho

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 16.º

##### Registos e seus significados

1 — Havendo o horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 13.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada um das 24 horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controle podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;

- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária sobre os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

#### Artigo 17.º

##### Momento dos registos

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de 15 minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 14.º e 16.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária a que alude a alínea c) do artigo 16.º não são admitidos registos de duração inferior a 15 minutos nem de 60 minutos para refeição.

#### Artigo 18.º

##### Trabalho em descanso semanal

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do relatório semanal respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

#### Artigo 19.º

##### Relatórios semanais

1 — Será preenchido um relatório semanal, em triplicado, por cada semana no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1, 12, 13, 14, 14-A e 15 da folha diária serão transcritas, respectivamente, para as rubricas E, F, G, Ha, Hb e I do relatório semanal na coluna referente ao dia da semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do relatório semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se resumidamente, na coluna referida, o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por... , doença, férias, etc.);
- c) Na rubrica L será indicada a data do descanso semanal precedente.

2 — O duplicado do relatório semanal ficará na posse do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Deveres dos Trabalhadores

#### Artigo 20.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste Regulamento, do Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica v);
- b) Registrar correcta e pontualmente, no início e no fim do período a que respeitem, as actividades profissionais e horas de repouso;
- c) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- d) Assinar as folhas diárias e os relatórios semanais;
- e) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- f) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controle;
- g) Estar sempre na posse do seu livrete ou de documento equivalente até que tenham decorrido duas semanas sobre o termo da sua completa utilização;
- h) Entregar o livrete à entidade patronal na primeira oportunidade, logo que decorrido o prazo referido na alínea anterior;
- i) Entregar o livrete à entidade patronal antes de abandonar a empresa.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, os livretes dos membros de tripulação ao serviço de empresas estabelecidas no território de qualquer parte contratante do AETR deverão conter os dados relativos aos períodos de trabalho e de repouso respeitantes aos 7 dias que precederem o início de qualquer transporte rodoviário internacional.

## CAPÍTULO V

### Deveres das empresas

#### Artigo 21.º

##### (Deveres das empresas)

As empresas estabelecidas em território português que efectuem transportes internacionais rodoviários por conta própria ou de outrem, para além de outras medidas que forem necessárias para assegurar o cumprimento do presente regulamento, deverão:

- a) Assegurar a entrega dos livretes aos membros da tripulação, prestando-lhes os esclarecimentos necessários ao seu correcto preenchimento,

assim como sobre o regime de trabalho a que estão obrigados;

- b) Só empregar condutores que preencham os necessários requisitos de idade e dispondo da idoneidade profissional e moral indispensável à boa execução dos serviços;
- c) Organizar o serviço de transporte de modo a possibilitar a observância do regime de trabalho e entregar ao condutor um plano de viagem;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os relatórios semanais, retirando o original;
- e) Fiscalizar semanalmente, ou logo que possível, os períodos de condução e de outros trabalhos, assim como as horas de repouso, servindo-se para o efeito dos livretes e de quaisquer outros documentos disponíveis;
- f) Pôr imediatamente cobro a qualquer infracção que verifiquem e tomar todas as medidas necessárias para evitar a sua repetição, modificando, por exemplo, os horários e os itinerários;
- g) Só conceder novo livrete a um membro de tripulação depois da completa utilização do que estiver na sua posse ou quando o tempo que falte para o efeito seja inferior à duração da viagem a iniciar;
- h) Retirar os livretes logo que decorridas duas semanas sobre o termo da sua completa utilização e conservá-los à disposição dos agentes de controle durante um período de, pelo menos, 24 meses.

## CAPÍTULO VI

### Preço dos livretes

#### Artigo 22.º

##### Preço dos livretes

1 — É fixado em 90\$ o preço da emissão dos livretes a que se refere este Regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportadas pelas entidades patronais.

3 — O peço estabelecido no n.º 1 poderá ser, por acordo, alterado a solicitação do sindicato.

### CAPA (FRENTE)

- I Livrete individual de controle para ... dos transportes rodoviários
- II País: Portugal
- III 1.ª data de utilização do livrete ...
- IV Última data de utilização ...
- V Nome completo, data de nascimento e residência do titular do livrete ...
- VI Entidade patronal (nome, morada, número de telefone e carimbo)...

### CAPA (VERSO)

Data da emissão ...  
Descanso semanal ...  
Descanso complementar ...  
Categoria profissional ...  
Local de trabalho ...  
Passado pelo Sindicato de ...  
Conforme modelo estabelecido pela

Organização Internacional  
do  
Trabalho

### CONTRACAPA

#### Averbamentos

A partir do dia ... / ... / ...  
O dia de descanso semanal do titular deste livrete passa a ser ...  
Assinatura do trabalhador ...  
Assinatura da entidade patronal ...

#### Carimbo

Outros averbamentos

...  
...

**DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS TRANSPORTES INTERNACIONAIS  
RODOVIÁRIOS,  
(DEC.REG. 96/82, DE 16.12)**

Assunto	Enunciado das normas				
1 — Composição da equipagem (artigo 10.º).	<p>Se a distância a percorrer entre 2 períodos consecutivos de repouso diário for superior a 450 km, é obrigatória a presença de 2 condutores ou a substituição do condutor ao fim de 450 km de percurso nos seguintes casos:</p> <p>a) Conjuntos de veículos com mais de 1 reboque ou semi-reboque;  b) Conjuntos de veículos afectos ao transporte de passageiros, quando o peso máximo autorizado do reboque ou semi-reboque ultrapasse 5t;  c) Conjuntos de veículos afectos ao transporte de mercadorias, quando o peso máximo autorizado do conjunto ultrapasse 20t.</p>				
2 — Tempos máximos de condução (artigos 7.º e 8.º).	Diário	Semanal	Bissemanal	Condução contínua	
	8 horas (*)	48 horas	92 horas	4 horas (²)	<p>Interrupções</p> <p>a) Veículos referidos no artigo 10.º (2 condutores):  1 hora; ou  2 x 30 minutos.</p> <p>b) Outros veículos:  30 minutos; ou  2 x 20 minutos; ou  3 x 15 minutos.</p>
3 — Repouso diário (artigo 6.º) (³)	Veículos com 1 condutor			Veículos com 2 condutores	
	<p>Durante o período de 24 horas que preceda o exercício de qualquer actividade profissional:</p> <p>A) Veículos de passageiros:  Hipótese I:  10 horas consecutivas, sem qualquer possibilidade de redução.</p> <p>Hipótese II (⁴)  11 horas consecutivas, com possibilidade de redução:  Até 10 horas consecutivas, 2 vezes por semana; e  9 horas consecutivas, 2 vezes por semana.</p> <p>B) Veículos de mercadorias:  11 horas consecutivas, com possibilidade de redução:  Até 9 horas consecutivas, 2 vezes por semana; ou  Até 8 horas consecutivas, 2 vezes por semana.</p>			<p>a) Com cama:  8 horas, durante o período de 30 horas que preceda o exercício de qualquer actividade profissional.</p> <p>b) Sem cama:  10 horas consecutivas durante o período de 27 horas que preceda o exercício de qualquer actividade profissional.</p>	
4 — Repouso semanal (artigo 9.º) (⁵)	24 horas consecutivas, precedidas ou seguidas imediatamente de um período de repouso diário.				

(¹) Quando não se trate de veículos referidos no artigo 10.º, o tempo de condução poderá ser elevado para 9 horas, até 2 vezes por semana. Neste caso haverá 2 interrupções de 30 minutos cada.

(²) Quando necessário, a condução poderá ser prolongada no máximo de 30 minutos.

(³) O repouso só poderá decorrer dentro do veículo se este permanecer parado e dispor de cama e outros requisitos exigidos.

(⁴) Nesta hipótese, o serviço comparará:

1 interrupção de 4 horas consecutivas; ou  
2 interrupções de 2 horas consecutivas cada.

(⁵) De 1 de Abril a 30 de Setembro, o repouso semanal poderá, para os membros da tripulação afectos aos transportes de passageiros, ser substituída por um repouso mínimo de 80 horas por cada período de 14 dias consecutivos.

#### Nota 1

Na prática, os espaços das rubricas 10 e 10a só serão preenchidos na mesma folha diária quando um membro da equipagem tiver efectuado no mesmo dia um transporte de passageiros e um transporte de mercadorias.

No espaço 10a (a preencher unicamente pelos membros da equipagem de veículos destinados ao transporte de passageiros) é necessário escrever «10 h» ou «11 h», conforme o sistema de repouso diário aplicável ao membro da equipagem.

#### Nota 2

No espaço 12, o facto de se indicarem 12 horas de tempo total de repouso ininterrupto antes da entrada em serviço quer dizer que o motorista terminou o seu trabalho na véspera às 19 horas. Com efeito, acrescentando às 7 horas indicadas no espaço 4 as 5 horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de 12 horas.

FOLHA DIÁRIA

2. Número de matrícula do(s) veículo(s)  
BB-55-7B

1. FOLHA DIÁRIA  
N.º 15

3. Dia e data  
Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973

Livrete n.º 345

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

8. Local de início do serviço: LISBOA

9. Local de cessação do serviço: CÁCERES

10. Transporte de mercadorias, Pneu máximo autorizado do conjunto de veículos\* (eventualmente): 19T

10a. Transporte de passageiros, Regime de repouso diário escolhido: (10H)

11. Conto-quilómetros:   
 Fim do serviço: ..... 91 430 km/odômetro   
 Início do serviço: ..... 91 094 km/odômetro   
 Percorso total: ..... 336 km/odômetro

16. Observações e assinaturas:

*[Assinatura]*

12.	<input type="checkbox"/>	Número de horas
13.	<input checked="" type="checkbox"/>	6 1/2
14.	<input checked="" type="checkbox"/>	1/2
14a.	<input checked="" type="checkbox"/>	2 1/2
15.	Total	
13 + 14 + 14a	eventualmente	
	9 1/2	

\* Consultar regulamento de veículos articulados.

c) Folha Diária

FOLHA DIÁRIA






N.º

2. Número de matrícula do(s) veículo(s)

1

3.

Dia e data

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4 												
5 												
6 												
7 												
7a 												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												

Livrete n.º

8. Local de início do serviço:





9. Local de cessação do serviço:

10. Transporte de mercadorias,  
Peso máximo autorizado do conjunto de veículos (eventualmente):

10a. Transporte de passageiros.  
Regime de repouso diário escolhido:

11. Conta-quilômetros: Fim do serviço: ..... km / milhas.  
Início do serviço: ..... km / milhas.  
Percurso total ..... km / milhas.

16. Observações e assinatura:

12. 	Número de horas
13. 	
14. 	
14a. 	
15. Total 13 + 14 + 14a eventualmente	







c) Relatório semanal

A. Nome e apelido(s) do membro de tripulação \_\_\_\_\_

B. **RELATÓRIO SEMANAL**

C. De \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_, inclusive

D. Dias do período semanal.									
E. Folha diária n.º									J. Total do período semanal:
F. 									
G.  H <sub>a</sub> .  H <sub>b</sub> . 									
	I. G + H <sub>a</sub> + H <sub>b</sub>								

K. Observações: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

L. Data do repouso semanal precedente: \_\_\_\_\_

M. Assinatura do membro da tripulação: \_\_\_\_\_

N. Assinatura do empresário: \_\_\_\_\_

Livrete n.º \_\_\_\_\_

## ÍNDICE DO REGULAMENTO SOBRE A UTILIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DO LIVRETE INDIVIDUAL DE CONTROLE

### Capítulo I — Características do livrete individual de controle:

- Artigo 1.º — Posse do livrete.
- Artigo 2.º — Intransmissibilidade do livrete.
- Artigo 3.º — Fornecimento dos livretes.
- Artigo 4.º — Horário fixo.
- Artigo 5.º — Formato e conteúdo do livrete.

### Capítulo II — Normas para a aquisição dos livretes:

- Artigo 6.º — Requisição dos livretes.
- Artigo 7.º — Alteração do tipo de horário.
- Artigo 8.º — Alteração do descanso semanal.
- Artigo 9.º — Extravio do livrete.

### Capítulo III — Normas de manutenção e preenchimento:

- Artigo 10.º — Princípios de preenchimento.
- Artigo 11.º — Forma dos registos.
- Artigo 12.º — Preenchimento dos livretes.
- Artigo 13.º — Símbolos.
- Artigo 14.º — Registos em horário fixo.
- Artigo 15.º — Mapa de horário de trabalho.
- Artigo 16.º — Registos e seus significados.
- Artigo 17.º — Momento dos registos.
- Artigo 18.º — Trabalho em descanso semanal.
- Artigo 19.º — Relatórios semanais.

### Capítulo IV — Deveres dos trabalhadores:

- Artigo 20.º — Deveres dos trabalhadores.

### Capítulo V — Deveres da empresa:

- Artigo 21.º — Deveres da empresa.

### Capítulo VI — Preço dos livretes:

- Artigo 22.º — Preço do livrete.

Anexo I — Disposições dos transportes internacionais rodoviários.

Anexo II — Modelo de folha diária preenchida.

Anexo III — Modelo de folha diária.

Anexo IV — Modelo de relatório semanal.

Porto, 2 de Abril de 1987.

Pela ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros:

*Manuel Azevedo da Cruz Lima.*  
*Fernando Vicente.*  
*Dr. Aurélio Homem Ribeiro.*

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

*Casimiro dos Santos.*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Casimiro dos Santos.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Casimiro dos Santos.*

### 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 Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte).

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços 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, 29 de Abril de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESTE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicatos dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 6 de Abril de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 21 de Maio de 1987, a fl. 167 do livro n.º 4, com o n.º 170/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outra**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — *(Mantém a redacção actual.)*  
 a) A tabela salarial constante do anexo II produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1987.
- 2 — *(Mantém a redacção actual.)*
- 3 — *(Mantém a redacção actual.)*

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo de retribuição, 30 dias de calendário, excepção feita ao ano subsequente ao da admissão, em que o período de férias a gozar poderá ser somente de 21 dias.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a um período de dez dias de férias remuneradas e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período.

3 — Os períodos de férias iniciar-se-ão sempre em dia útil e a sua fixação resultará de acordo estabelecido entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Encarregado.....	35 500\$00
Técnico de rádio, TV e electrónica com mais de 5 anos.....	33 750\$00
Técnico electricista e chefe de equipa	33 100\$00
Técnico de rádio, TV e electrónica com mais de dois anos e menos de cinco anos.....	32 100\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	32 100\$00
Técnico de rádio, TV e electrónica até dois anos.....	29 150\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	29 150\$00
Pré-oficial do 3. <sup>o</sup> período.....	24 900\$00
Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> período.....	22 100\$00
Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> período.....	18 700\$00
Ajudante do 2. <sup>o</sup> período.....	16 600\$00
Ajudante do 1. <sup>o</sup> período.....	15 000\$00
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> período.....	12 600\$00
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período.....	12 300\$00
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período.....	12 000\$00

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

*Fernando Verissimo Tenente*

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Espinho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Lamego:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial do Concelho do Bombarral:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Leiria:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho da Marinha Grande:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Pombal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Viseu:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 20 de Maio de 1987, a fl. 166 do livro n.º 4, com o n.º 165/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

A presente revisão aplica-se em todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos (AFAL) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo fixado por lei.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Grandes deslocações — continente**

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressam diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 200\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — Sem prejuízo do horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro**

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de 400\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

- c) Ao pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais num mínimo de 2 500 000\$, em caso de morte, por incapacidade total ou parcial permanente;
- e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela previdência nacional, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que, para isso, seja oficializada;
- f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
- g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhe o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
- h) O local do gozo de férias será sempre, durante a deslocação, o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
- i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência como tempo de trabalho normal os trabalhadores deslocados.

O presente CCT foi celebrado em 30 de Abril de 1987.

**ANEXO I**

**Tabela das remunerações mínimas**

Graus	Remunerações
0.....	51 950\$00
1.....	48 750\$00
2.....	45 650\$00
3.....	42 650\$00
4.....	39 750\$00
5.....	36 850\$00
6.....	34 050\$00
7.....	31 250\$00
8.....	28 450\$00
9.....	25 750\$00
10.....	23 150\$00
11.....	20 650\$00
12.....	18 250\$00
13.....	15 950\$00
14.....	13 750\$00

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Março de 1987.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

## Declaração

1 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector de fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

2 — As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 30 de Abril de 1987.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FSTIE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Fernando Morais.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

*Fernando Morais.*

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

*Fernando Morais.*

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

*Fernando Morais.*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Fernando Morais.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Fernando Morais.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Rui Azevedo Marques.*

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 30 de Abril de 1987. — Pela Comissão Executiva, *Raul Jesus Guedes.*

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeira, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 28 de Abril de 1987. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que esta FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 28 de Abril de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose,

Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 28 de Abril de 1987.

#### 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 Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa 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, 28 de Abril de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 28 de Abril de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 164/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

A presente revisão aplica-se em todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos (AFAL) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo fixado por lei.

**Cláusula 27.ª**

**Grandes deslocações — Continente**

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressam diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, num mínimo de 200\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

- c) Ao pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — Sem prejuízo do horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

**Cláusula 28.ª**

**Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro**

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária, num mínimo de 400\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais num mínimo de 2 500 000\$, em caso de morte, por incapacidade total ou parcial permanente;

- e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela previdência nacional, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que, para isso, seja oficializada;
- f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
- g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhe o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
- h) O local do gozo de férias será sempre, durante a deslocação, o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
- i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, como tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

O presente CCT foi celebrado em 30 de Abril de 1987.

#### ANEXO I

Tabela das remunerações mínimas

Graus	Remunerações
0.....	51 950\$00
1.....	48 750\$00
2.....	45 650\$00
3.....	42 650\$00
4.....	39 750\$00
5.....	36 850\$00
6.....	34 050\$00
7.....	31 250\$00
8.....	28 450\$00
9.....	25 750\$00
10.....	23 150\$00

Graus	Remunerações
11.....	20 650\$00
12.....	18 250\$00
13.....	15 950\$00
14.....	13 750\$00

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Março de 1987.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

#### Declaração

1 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector de fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

2 — As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 30 de Abril de 1987.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
 STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmicas, Abrasivos, Cimentos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rui.

Depositado em 20 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 163/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins e outros — Alteração salarial e outras

#### 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 e revenda de distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.



Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência do contrato

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1987.

3, 4 e 5 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 23.<sup>a</sup>

Deslocações

1 e 2 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação calculado pela fórmula  $N \times 2350\$$ , sendo o  $N$  o número de dias efectivos de deslocação.

4 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas de transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — 100\$;  
Almoço ou jantar — 500\$;  
Dormida — 1400\$.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Remuneração
A .....	43 550\$00
B .....	41 800\$00
C .....	38 600\$00
D .....	35 300\$00
E .....	34 300\$00
F .....	32 000\$00
G .....	31 000\$00
H .....	29 450\$00
I .....	28 650\$00
J .....	27 350\$00
L .....	25 600\$00
M .....	22 700\$00
N .....	17 500\$00
O .....	14 800\$00

Disposição final — as matérias que não foram objecto de revisão mantêm-se em vigor com a redacção constante do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1980, 43, de 21 de Novembro de 1981, 1, de 8 de

Janeiro de 1983, 7, de 22 de Fevereiro de 1984, 10, de 15 de Março de 1985, e 20, de 29 de Maio de 1986.

Leiria, 20 de Março de 1987.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Afins:  
*Casimiro dos Santos.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*Casimiro dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Casimiro dos Santos.*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
*Casimiro dos Santos.*

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:  
*(Assinatura ilegível.)*

Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

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

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

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 Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa 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, 16 de Fevereiro de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 21 de Maio de 1987, a fl. 167 do livro n.º 4, com o n.º 169/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Alteração salarial e outras**

O CCT para a indústria hoteleira e similares do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1982, e 20, de 29 de Maio de 1986, passa a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 4.ª**

**Denúncia e revisão**

2 — A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas de incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1987 e vigorarão pelo período de doze meses.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

**Cláusula 93.ª**

**Retribuições mínimas dos extras**

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

- Chefe de cozinha — 3350\$;
- Chefe de mesa — 2950\$;
- Chefe de *barmen* — 2950\$;
- Chefe de pasteleiro — 2950\$;
- Primeiro-cozinheiro — 2950\$;
- Empregado de mesa e bar — 2550\$;
- Quaisquer outros profissionais — 2500\$.

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

**Cláusula 125.ª**

**Direito à alimentação**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

9 — Para todos os efeitos deste contrato, nomeadamente os referidos nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é computado nos seguintes valores:

- a) Para os estabelecimentos referidos nos n.ºs 1, 2 e 4 desta cláusula — 2250\$ mensais;
- b) Para os estabelecimentos referidos no n.º 3 desta cláusula — 5300\$ mensais;
- c) Para os estabelecimentos referidos no n.º 6 desta cláusula — 1550\$ mensais.

**Cláusula 130.ª**

**Valor pecuniário da alimentação**

1 — As refeições que, excepcionalmente e por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas pelos trabalhadores a quem vinha sendo fornecida a alimentação em espécie serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes (valor das refeições avulsas fornecidas):

- a) Pequeno-almoço — 60\$;
- b) Ceia simples — 150\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 250\$.

2 — .....  
Porto, 13 de Fevereiro de 1987.

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Pensões do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

## ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C1	Grupo D	Grupo E
XIV	75 100\$00	67 300\$00	57 500\$00	54 500\$00	46 800\$00	45 500\$00
XIII	57 300\$00	54 200\$00	49 500\$00	47 500\$00	42 300\$00	41 000\$00
XII	46 400\$00	45 100\$00	42 200\$00	41 700\$00	36 200\$00	35 000\$00
XI	42 300\$00	40 900\$00	38 500\$00	37 700\$00	31 900\$00	30 700\$00
X	40 800\$00	39 300\$00	36 800\$00	36 500\$00	31 900\$00	30 500\$00
IX	39 000\$00	37 300\$00	34 900\$00	33 400\$00	29 300\$00	27 400\$00
VIII	34 800\$00	34 100\$00	31 400\$00	29 900\$00	26 600\$00	25 600\$00
VII	30 500\$00	29 700\$00	27 400\$00	27 100\$00	25 500\$00	25 100\$00
VI	28 400\$00	27 700\$00	26 300\$00	25 700\$00	25 200\$00	25 100\$00
V	26 700\$00	26 400\$00	25 100\$00	25 000\$00	24 600\$00	21 300\$00
IV	25 900\$00	25 600\$00	24 400\$00	24 400\$00	21 000\$00	19 800\$00
III	25 500\$00	25 100\$00	20 900\$00	19 800\$00	18 700\$00	18 700\$00
II	25 100\$00	19 800\$00	18 100\$00	17 500\$00	16 800\$00	16 300\$00
I	16 800\$00	16 000\$00	15 300\$00	14 900\$00	14 600\$00	14 100\$00

## Notas

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, C1, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B aplicam-se as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Aos estabelecimentos de restauração e similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ao correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de classificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

3 — As categorias profissionais de pasteleiro constantes da tabela não abrangem os profissionais das pastelarias e confeitarias com fabrico próprio.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguados ao nível respectivo.

5:

- O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto da admissão;
- Os escriturários de 3.ª e de 2.ª ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

## 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 Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa 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, 8 de Maio de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 19 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 162/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e revisão

## Cláusula 1.ª

## Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela ANEPSA — Asso-

ciação Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

## Cláusula 3.ª

## Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo II) e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987 e vigorarão até Dezembro de 1987.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

4 —  
a) A um subsídio de 175\$ por cada dia completo de deslocações;

8 — Os valores fixados para a alínea b) do n.º 3 e para a alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 560\$;  
Alojamento com pequeno-almoço — 2200\$.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviço de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 550\$, 920\$ e 1570\$, respectivamente em dia útil, dia de descanso complementar e dia de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio no valor de 220\$ por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista/técnico de contas .....	59 700\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção .....	51 800\$00
III	Primeiro-escriturário .....	46 300\$00
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos ... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriturário .....	39 600\$00
V	Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos ..... Terceiro-escriturário .....	34 900\$00
VI	Contínuo ..... Dactilógrafo até três anos ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário do 1.º e 2.º anos .....	32 600\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	28 200\$00

Lisboa, 27 de Março de 1987.

Pela ANEPSA — Associação Nacional de Estabelecimento Privados de Saúde:  
(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — 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.

*Luiz Azinheira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga:  
*Luiz Azinheira.*

Depositado em 21 de Maio de 1987, a fl. 167 do livro n.º 4, com o n.º 172/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES —  
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e, por outro lado, os trabalhadores representados pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 100\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial relativamente a um deles.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais (a)**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório .....	62 400\$00
	Chefe de serviços .....	
II	Contabilista .....	59 800\$00
	Chefe de divisão .....	
	Tesoureiro .....	
III	Programador .....	57 000\$00
IV	Chefe de secção .....	55 700\$00
	Secretário .....	
	Guarda-livros .....	
	Correspondente em língua estrangeira ..	
V	Ajudante de guarda-livros .....	53 800\$00
	Caixa principal .....	
VI	Caixa .....	52 300\$00
	Primeiro-escriturário .....	
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	
VII	Segundo-escriturário .....	50 600\$00
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	
VIII	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	49 400\$00
IX	Terceiro-escriturário .....	48 800\$00
X	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	47 900\$00
XI	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	47 500\$00
XII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	45 800\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
XIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	42 700\$00
XIV	Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	39 900\$00
XV	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	35 500\$00
	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	
XVI	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	32 100\$00
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
XVII	Paquete 16/17 anos .....	20 500\$00
XVIII	Paquete 14/15 anos .....	16 000\$00

(a) A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1987.

Nota. — Mantém-se em vigor a restante matéria não contemplada na presente revisão.

Para a próxima revisão a tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

Porto, 28 de Fevereiro de 1987.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
(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 Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços 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, 30 de Abril de 1987. —  
Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Maio de 1987, a fl. 167 do livro n.º 4, com o n.º 166/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de cristalaria) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outras empresas signatárias do presente texto e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

As tabelas salariais constantes do anexo I e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1987.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores da Empresa Crisal Alcobaça e Casal da Areia terão direito a um subsídio de 175\$.

2 — Os trabalhadores das restantes empresas terão direito a um subsídio no valor de 130\$.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos — laboração contínua — das empresas IVIMA — Empresa Industrial de Vidro da Marinha, S. A. R. L., Manuel Pereira Roldão e Filhos, L.<sup>da</sup>, e J. Ferreira Custódio, L.<sup>da</sup>, são remunerados com um acréscimo mensal de 20,4% sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7 da respectiva tabela.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos na CRISAL passam a auferir os seguintes subsídios de turno:

- a) CRISAL (Marinha Grande e Casal da Areia) — 10 520\$ (três turnos de laboração contínua);
- b) CRISAL (Alcobaça e Casal da Areia) — 6860\$ (três turnos sem laboração contínua);
- c) CRISAL (Marinha Grande) — 7020\$ (dois turnos);
- d) CRISAL (Alcobaça e Casal da Areia) — 4580\$ (dois turnos).

**ANEXO I  
Tabelas salariais**

Grupos	CRISAL (Alcobaça/ Casal da Areia)	CRISAL (Marinha Grande)	Restantes empresas
1	90 350\$00	103 170\$00	85 500\$00
2	64 930\$00	79 980\$00	61 350\$00
3	57 800\$00	74 390\$00	54 750\$00
4	56 210\$00	61 220\$00	53 150\$00
5	53 870\$00	59 110\$00	51 000\$00
6	51 650\$00	57 690\$00	48 350\$00
7	50 790\$00	56 090\$00	48 000\$00
8	49 140\$00	55 070\$00	46 550\$00
9	47 940\$00	54 150\$00	45 350\$00
10	46 630\$00	53 130\$00	44 100\$00
11	46 000\$00	52 500\$00	43 550\$00
12	45 030\$00	51 130\$00	42 650\$00
13	44 010\$00	50 560\$00	41 550\$00
14	43 150\$00	49 770\$00	40 900\$00
15	42 300\$00	48 800\$00	40 050\$00
16	42 180\$00	47 880\$00	39 950\$00
17	40 870\$00	46 860\$00	38 700\$00
18	39 680\$00	46 290\$00	37 500\$00
19	39 050\$00	45 320\$00	36 950\$00
20	38 190\$00	44 350\$00	36 150\$00
21	37 280\$00	43 150\$00	35 350\$00
22	36 660\$00	41 960\$00	34 800\$00

**Praticantes e aprendizes**

	Alcobaça	Casal da Areia	Marinha Grande	Restantes empresas
<b>Aprendizes do forno:</b>				
14/15 anos	21 090\$00	19 840\$00	-\$-	18 700\$00
16 anos	24 170\$00	22 520\$00	-\$-	21 450\$00
17 anos	26 110\$00	24 460\$00	-\$-	23 200\$00
18/19 anos	28 110\$00	26 510\$00	-\$-	25 000\$00

	Alcobaça	Casal da Areia	Marinha Grande	Restantes empresas
<b>Aprendizes, geral:</b>				
14/15 anos.....	16 880\$00	-\$-	19 650\$00	14 950\$00
16 anos.....	18 760\$00	-\$-	21 660\$00	16 600\$00
17 anos.....	20 350\$00	-\$-	23 490\$00	18 100\$00
<b>Aprendizes metalúrgicos:</b>				
1.º ano.....	16 480\$00	-\$-	19 010\$00	14 600\$00 (14/15 anos) 16 100\$00 (16 anos) 17 700\$00 (17 anos)
2.º ano.....	18 080\$00	-\$-	20 960\$00	16 100\$00 (14/15 anos) 17 700\$00 (17 anos)
3.º ano.....	19 900\$00	-\$-	22 940\$00	17 700\$00
4.º ano.....	21 490\$00	-\$-	24 860\$00	19 100\$00
<b>Praticantes, geral:</b>				
1.º ano.....	24 510\$00	-\$-	27 420\$00	21 700\$00
2.º ano.....	26 510\$00	-\$-	29 380\$00	23 600\$00
3.º ano.....	29 250\$00	-\$-	31 340\$00	25 950\$00
4.º ano.....	31 180\$00	-\$-	34 660\$00	27 700\$00
<b>Praticantes metalúrgicos:</b>				
1.º ano.....	28 790\$00	-\$-	31 350\$00	25 600\$00
2.º ano.....	31 750\$00	-\$-	34 550\$00	28 150\$00

Lisboa, 27 de Janeiro de 1987.

Pela Manuel Pereira Roldão e Filhos, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela J. Ferreira Custódio, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela CRISAL — Cristais de Alcobaça, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SÍNDEQ — Sindicato Democrático da Química:

José Luís Carapinha Rei.

Pela IVIMA — Empresa Industrial de Vidro da Marinha, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Maio de 1987, a fl. 167 do livro n.º 4, com o n.º 167/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de óptica) — Alteração salarial e outras.

### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e regiões autónomas representadas pela Associação Nacional dos Transformadores de Vidro e outras empresas signatárias deste texto e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por quaisquer dos sindicatos signatários.

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de 45 horas, à

excepção da empresa Essilor Lusitânia, S. A. R. L., em que será de 42 horas, e das empresas IOLA — Indústria Óptica, L.<sup>da</sup>, e Pólo — Produtos Ópticos, L.<sup>da</sup>, em que será de 40 horas, distribuídas por cinco dias consecutivos, salvo o disposto no n.º 3.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos interromperão o seu período de trabalho por um período diário não inferior a 30 minutos para descanso ou refeição.

4 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

5 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

6 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das 24 horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

#### Remuneração do trabalho por turnos

- 1 — .....
- a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 7 desta cláusula será de 9000\$.
- 2 — .....
- a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 7 desta cláusula será de 6000\$.

7 — A aplicação do subsídio constante desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1987 e até 31 de Outubro de 1987.

#### Cantinas em regime de auto-serviço

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) Os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,4% sobre a remuneração do grupo 6. Durante a vigência da presente convenção os valores são os seguintes:
- Empresas ROLISLENTE e Emílio Azevedo Campos — 224\$/dia;  
Restantes empresas — 270\$/dia.

5 — O valor constante do n.º 2, alínea a), produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1987 e até 31 de Outubro de 1987.

#### Subsídio de calor

Os trabalhadores classificados com a categoria de moldador (óptica) terão direito, além da retribuição normal, a um subsídio mensal de 10% da remuneração mínima mensal do grupo 6 da respectiva tabela enquanto exercerem a função.

O valor que vigorará durante a vigência da presente convenção será de 4800\$.

#### Vigência e aplicação da tabela

A tabela salarial produz efeitos entre 1 de Abril de 1987 e 31 de Outubro de 1987, salvo para Emílio Azevedo Campos e ROLISLENTE, que a aplicam a partir de 1 de Novembro de 1986.

## ANEXO II

### Descritivo de funções, enquadramento e tabela salarial

Grupos	Remunerações
1.....	86 850\$00
2.....	68 950\$00
3.....	63 950\$00
4.....	50 550\$00
5.....	49 100\$00
6.....	47 900\$00
7.....	46 300\$00
8.....	45 550\$00
9.....	44 950\$00
10.....	44 250\$00
11.....	43 200\$00
12.....	42 800\$00
13.....	41 650\$00
14.....	41 000\$00
15.....	40 050\$00
16.....	38 800\$00
17.....	37 800\$00
18.....	37 200\$00
19.....	36 100\$00
20.....	29 700\$00
21.....	26 500\$00
22.....	24 850\$00
23.....	23 250\$00
24.....	19 450\$00
25.....	17 850\$00

Nota. — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4200\$.

Lisboa, 29 de Abril de 1987.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Essilor Lusitânia — Sociedade Industrial de Óptica, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela IOLA — Indústria Óptica, L.ª:  
Afonso de Bragança.

Pela OPTIPOR — Óptica Portuguesa, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela ROLISLENTE — Fábrica de Lentes Oftálmicas, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Pólo — Produtos Ópticos, L.ª:  
Afonso José Empis de Bragança.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela OPTILENTE — Lentes Ópticas, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 29 de Abril de 1987. — Pela Federação,  
(Assinatura ilegível.)



### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 5 de Maio de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*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 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 Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Rogério Torres.*

Depositado em 20 de Maio de 1987, a fl. 167 do livro n.º 4, com o n.º 168/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

## ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L.<sup>da</sup>, e outras empresas e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

1 — O presente ACT abrange, por um lado, as empresas outorgantes que se dedicam à aplicação de pesticidas (insecticidas, raticidas, fungicidas, herbicidas e similares) e desinfectantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias enquadradas neste acordo representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

2 — O presente ACT revê a convenção e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 17, de 8 de Maio de 1980, 30, de 15 de Agosto de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1983,

20, de 29 de Maio de 1985, e 20, de 29 de Maio de 1986.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial produz efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1987.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

#### Admissão

As condições mínimas de admissão para os praticantes de calafetador ou de servente de desinfestação são idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Acesso**

São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

- a) Os operadores de desinfestação ou desinfectadores de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria de operador de desinfestação ou de desinfectador de 1.<sup>a</sup>;
- b) Os praticantes de calafetador ou de servente de desinfestação após dois anos de permanência na categoria, ou logo que sejam completados os 18 anos de idade, ascenderão à categoria de calafetador ou de servente de desinfestação.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste acordo serão acrescidas diuturnidades de 1250\$ por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — .....

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 150\$.

2 — .....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 1250\$.

2 — Nos meses incompletos, o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

Trabalhadores de aplicação:

*Praticante de calafetador ou de servente de desinfestação.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para calafetador ou servente de desinfestação.

**ANEXO II**

**Tabelas de remunerações mínimas**

Grupo	Categoria	Salários
I	Chefe de serviços .....	39 100\$00
	Encarregado geral .....	
II	Encarregado de secção .....	36 500\$00
III	Operador de desinfestação ou desinfectador de 1. <sup>a</sup> .....	32 700\$00
IV	Fiel de armazém .....	29 400\$00
	Operador de desinfestação ou desinfectador de 2. <sup>a</sup> .....	
V	Cobrador .....	28 000\$00
	Calafetador ou servente de desinfestação	
VI	Servente de armazém .....	25 300\$00
VII	Praticante de calefactador:	
	De 17 anos .....	18 900\$00
	De 16 anos .....	16 000\$00

Lisboa, 3 de Abril de 1987.

Lista de assinaturas das organizações subscritoras do ACT:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

*Victor Manuel Pablo.*

Pelo Centro Técnico de Desinfecção, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Gaso-Esterilizadora, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela GASPURGO — Empresa Esterilizadora, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal (CGTP-IN) representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas.

Lisboa, 15 de Abril de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 19 de Maio de 1987, a fl. 166 do livro n.º 4, com o n.º 161/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro e Mondego,  
U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras**

A LACTICOOP — UCPLEDM, U. C. R. L., com sede na Rua da Oita, 7, em Aveiro, e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, com sede na Avenida de César de Pinho, Oliveira de Azeméis, acordaram na revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1986, nos termos seguintes:

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde o dia 1 de Março de 1987.
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....

**Cláusula 23.ª**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores terão direito por cada período de três anos de permanência na categoria ou grau sem acesso obrigatório a uma diuturnidade de 1360\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 — .....

**Cláusula 28.ª**

**Abono para falhas**

- 1 — .....
  - a) Para os trabalhadores que movimentem diariamente — 1360\$;
  - b) Para os restantes trabalhadores — 910\$.
- 2 — .....
- 3 — .....

**Cláusula 35.ª**

**Deslocações em serviço**

- 1 — .....

- 2 — .....
- 3 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....
- 4 — .....
  - Pequeno-almoço e ceia — 150\$ (a partir de 9 de Março de 1987);
  - Almoço e jantar — 600\$ (a partir de 9 de Março de 1987).
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) .....

**ANEXO III**

**Tabelas de remunerações mínimas**

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director fabril .....	86 400\$00
II	Técnico de fabrico (grau II) .....	75 500\$00
	Chefe de laboratório (grau II) .....	
III	Técnico de fabrico (grau I) .....	66 500\$00
	Chefe de laboratório (grau I) .....	
IV	Ajudante de chefe de laboratório (grau II)	55 900\$00
V	Encarregado geral .....	48 800\$00
	Ajudante de chefe de laboratório (grau I)	
VI	Encarregado de posto de concentração .....	42 500\$00
	Encarregado de vulgarizadores .....	
	Ajudante de encarregado geral .....	
VII	Encarregado de secção .....	39 900\$00
	Analista de 1.ª .....	
VIII	Encarregado de colhedor de amostras... ..	38 600\$00
	Ajudante de encarregado de secção .....	
	Vulgarizador de 1.ª .....	
IX	Analista de 2.ª .....	37 550\$00
	Vulgarizador de 2.ª .....	
	Analista auxiliar .....	
	Operário de laboração de 1.ª .....	

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
X	Analista de 3. <sup>a</sup> .....	35 500\$00
	Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> .....	
	Condutor de máquinas de elevação e transporte .....	
XI	Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> .....	34 200\$00
	Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> .....	
	Colhedor de amostras .....	
	Operário de laboratório .....	
XII	Auxiliar de laboração .....	30 850\$00
XIII	Porteiro .....	29 550\$00
	Guarda .....	
	Operário não diferenciado .....	
XIV	Estagiário .....	28 550\$00
XV	Encarregado de posto de refrigeração ...	130\$00/hora
	Encarregado de sala de ordenha colectiva	
	Encarregado de posto de recepção de leite	

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
	Aprendizes:	
	De 17 anos .....	26 400\$00
	De 16 anos .....	23 300\$00
	De 15 anos .....	21 300\$00
	De 14 anos .....	19 300\$00

Aveiro, 11 de Março de 1987.

Pela LACTICOOP — UCPLEDM, U. C. R. L.:

*José da Cruz Costa.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactínios:

*(Assinatura ilegível.)  
António Moreira dos Santos.*

Depositado em 18 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 158/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — A tabela salarial (anexo III) e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Março de 1987.
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Deslocações em serviço**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito dentro dos seguintes valores:  
Pequeno-almoço — 150\$;  
Almoço — 600\$;  
Jantar — 600\$;  
Ceia — 150\$.
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

8 — .....  
 9 — .....

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Níveis	Remuneração
I .....	101 000\$00
II .....	86 400\$00
III .....	75 500\$00
IV .....	66 500\$00
V .....	55 900\$00
VI .....	48 800\$00
VII .....	45 400\$00
VIII .....	42 500\$00
IX .....	39 900\$00
X .....	38 600\$00
XI .....	37 550\$00
XII .....	35 500\$00
XIII .....	34 200\$00
XIV .....	33 050\$00
XV .....	30 850\$00
XVI .....	29 550\$00
XVII .....	28 550\$00
XVIII .....	130\$/hora
XIX:	
A) .....	26 400\$00
B) .....	23 300\$00
C) .....	21 300\$00
D) .....	19 300\$00

a) Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados, verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada de 10% da retribuição que auferem.

Aveiro, 31 de Março de 1987.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

*José da Cruz Costa.*

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

*Joaquim Manuel Pereira Lopes.*

Pelo Sindicato dos Empregados Técnicos Assalariados Agrícolas:

*José Augusto Mendes da Fonseca.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Aveiro:

*José António da Costa Godinho.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra:

*José Alves Braga.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

*Domingos Tavares dos Santos.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*Joaquim Manuel Pereira Lopes.*

Depositado em 18 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 159/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

A Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, acordam em aderir ao CCT entre aquela associação e a FETESE e outras, para os trabalhadores de escritório da indústria de cales e gessos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1987.

Lisboa, 23 de Abril de 1987.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Davide António Martins.*

**Declaração**

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

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Empregados de Escritórios e Vendas de Ponta Delgada;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 8 de Maio de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 18 de Maio de 1987, a fl. 166 do livro n.º 4, com o n.º 160/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e a FETESE — Feder. dos Sínd. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquela associação patronal e o Sínd. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22/86).**

A Associação Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, acordam na celebração de um acordo de adesão ao CCT celebrado entre a já referida associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986.

Lisboa, 23 de Abril de 1987.

Pela Associação Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
(*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEmaq — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Lisboa, 24 de Abril de 1987. — Pelo Secretariado,  
*Joachim Luz.*

Depositado em 21 de Maio de 1987, a fl. 167 do livro n.º 4, com o n.º 171/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o SINDECOR — Sind. Democrático da Ind. Corticeira ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte 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, o Sindicato Democrático da Indústria Corticeira, abreviadamente SINDECOR, por um lado, e a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça, por outro, acordam na adesão do primeiro ao CCTV celebrado entre estas e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1987, já sujeito a diversas alterações e cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1986.

Santa Maria de Lamas, 29 de Abril de 1987.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Democrático da Indústria Corticeira — SINDECOR:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 155/87, 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. Nacional Democrático dos Ferroviários ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Ferroviários Portugueses 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 Nacional Democrático dos Ferroviários (SINDEFER), acordam na adesão deste ao AE celebrado pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e pela 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 aos acordos de revisão parcelar que o alteraram, designadamente o AE celebrado entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Ferroviários e outros, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 1987.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:  
(Assinatura ilegível.)  
*José de Sá Braancamp Sobral.*

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários:  
*Francisco António Fortunato.*  
*Fernando Maria de Sousa.*  
*António José Marques de Oliveira.*

Depositado em 18 de Maio de 1987, a fl. 165 do livro n.º 4, com o n.º 157/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Norte 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, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1987:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Enfermeiro-chefe.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Enfermeiro.

Enfermeiro especialista.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Enfermeiro sem curso de promoção.