

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 7

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 294\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 7	P. 305-388	22 - FEVEREIRO - 1992
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- |   | Pág. |
|---|------|
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores administrativos ..... | 307  |

#### Portarias de extensão:

- |  |     |
|--|-----|
| — PE das alterações ao CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....  | 308 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Suinicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....  | 308 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro .....  | 309 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APH — Assoc. Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro .....  | 309 |
| — Aviso para PE dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... | 309 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....                          | 310 |
| — CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras .....  | 313 |
| — CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....                                      | 314 |
| — CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outras ..... | 317 |
| — CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....  | 320 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial e outras .....   | 321 |

— AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes (quadros técnicos) .....	Pág. 325
— AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes .....	357
— AE entre a Rodoviária do Algarve, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes — Rectificação .....	388



**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

- Feder.** — Federação.
- Assoc.** — Associação.
- Sind.** — Sindicato.
- Ind.** — Indústria.
- Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### **Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores administrativos**

As condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva, convencional ou administrativa, específica de sector de actividade foram fixadas por uma PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1979, com última alteração inserta na citada publicação, n.º 18, de 15 de Maio de 1991.

Subsistindo as razões que têm justificado a periódica revisão deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho como única forma de eficazmente garantir a estes trabalhadores um estatuto juslaboral actualizado, determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a revisão da tabela de remunerações mínimas e subsídio de refeição e à análise das disposições da PRT cujo conteúdo, foi, entretanto, objecto de nova regulamentação legal.

2 — A comissão terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que coordenará os trabalhos da comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Agricultura;

Um representante do Ministério da Indústria e Energia;

Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Um representante do Ministério do Mar;

Um representante da Secretaria de Estado da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio Português;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal.

3 — A comissão técnica poderá ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, quaisquer associações patronais ou sindicais interessadas nela não representadas.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 7 de Fevereiro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, foi publicada a alteração ao CCT celebrado entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e da Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando o interesse de se conseguir a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

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 para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1991, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT celebrado entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, são tornadas extensivas na área

do continente a todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exercam a actividade económica por este abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na citada convenção não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

2 — Não são objecto da extensão as disposições que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1991.

2 — A diferença salarial resultante da retroactividade prevista no número anterior poderá ser satisfeita em duas prestações mensais e sucessivas de igual montante, vencendo-se a primeira no início do mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 3 de Fevereiro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno.

### Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a ALIS — Assoc. Livre de Sulnicultores e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ALIS — Associação Livre de Sulnicultores e outra e a FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica re-

gulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias cujas funções sejam idênticas às definidas no anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 1980, bem como às relações de trabalho estabelecidas naquela área entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em res-tudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da altera-ção convencional em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25/91, de 3 de Julho.

A portaria, e emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da aludida convenção extensivas, nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém, com excepção do concelho de Ourém, a todas as entidades patro-nais dos sectores económicos abrangidos (CAE 6311.00,

6312.00 e 6319.00) não inscritas na associação patro-nal signatária e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a to-das as entidades patronais, inscritas ou não na asso-ciação patronal signatária, que nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém, com ex-cepção do concelho de Ourém, exerça a referenciada actividade económica e aos trabalhadores ao seu ser-viço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

Não são objecto da extensão referida as relações de trabalho respeitantes a empresas de *catering*, cantinas e refeitórios e fábricas de refeições.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APH — Assoc. Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de De-zembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emis-são de uma portaria de extensão da convenção colec-tiva de trabalho em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29/91, de 8 de Agosto.

A portaria de extensão, a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal, tornará as disposições cons-tantes da aludida convenção extensivas a todas as en-tidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que nos distritos de Beja, Évora, Setúbal,

Portalegre, Lisboa e Santarém, com excepção do con-celho de Ourém, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais pre-vistas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém, com excepção do concelho de Ourém, exerçam a acti-vidade económica por aquela abrangida e aos traba-lhadores ao serviço das mesmas, das profissões e cate-gorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do 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 por-taria de extensão do CCT celebrado entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o Sin-dicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigi-lância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Ac-tividades Diversas e outros, bem como do CCT entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Servi-

ços e outros, ambos publicados no *Boletim do Traba-lho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992, por forma a torná-los aplicáveis a todas as entidades pa-tronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e cate-gorias não inscritos nas associações sindicais outorgan-tes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Do âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Da retribuição mínima do trabalho

1 — .....

2 — Os trabalhadores que movimentem valores terão um abono para falhas de 1450\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — .....

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, à diuturnidade de 2130\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores em todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelo seguinte valor:

Almoço e jantar — 780\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de jantar quando estiver deslocado em serviço num raio superior a 40 km, abrangendo todo o período das 19 às 21 horas.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 150\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia, sempre que se encontre deslocado e em serviço, abrangendo todo o período entre as 23 horas e as 2 horas, no valor de 250\$.

4 — .....

## ANEXO III

### Tabela salarial

Esta tabela produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1992, bem como as cláusulas de expressão pecuniária:

Nível	Categoria profissional	Vencimento
I	Técnico de fabrico ..... Chefe de laboratório ..... Chefe de núcleo .....	91 500\$00
II	Encarregado geral ..... Ajudante de técnico de fabrico .... Ajudante de chefe de laboratório...	78 700\$00
III	Encarregado de posto de concentração Encarregado de vulgarizadores ou chefe de brigada de vulgarizadores ou colhedores de amostras ..... Encarregado de fogueiro ..... Operador de computador fabril .... Ajudante de encarregado geral .... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico .....	70 700\$00
IV	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condi- cionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de mais de três anos Pintor de máquinas, veículos e móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-aceti- leno de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	63 500\$00
V	Encarregado de colhedor de amostras Encarregado de secção ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado (CC) .....	61 900\$00
VI	Ajudante de encarregado de secção... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Operário especializado.....	60 600\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
VII	Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> ..... Analista auxiliar ..... Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> ... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista até três anos .... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de máquinas, veículos e móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	59 800\$00
VIII	Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> ... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	58 900\$00
IX	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Condutor de máquinas e aparelhos de elevação ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de latoaria e vazio ..... Pedreiro-trolha de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	57 900\$00
X	Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> ..... Colhedor de amostras ..... Operário de laboratório ..... Pedreiro-trolha de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .....	56 700\$00
XI	Ajudante de fogoeiro ..... Pedreiro-trolha de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (CC) ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> (CC) ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano... Auxiliar de laboração de 1. <sup>a</sup> .....	54 700\$00
XII	Auxiliar de laboração de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de balcão (hotelaria) ... Empregado de vendas ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano...	49 300\$00
XII	Porteiro e ou guarda ..... Operário não diferenciado ..... Servente (CC) ..... Praticante de metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano Empregado de refectório ..... Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano...	47 300\$00
XIV	Encarregado de sala de ordenha .... Encarregado do posto de recepção de leite .....	Salário/hora com base no salário mínimo nacional.

Nível	Categoria profissional	Vencimento
XV	Estagiário de lacticínios ..... Estagiário para vulgarizador ..... Estagiário para colhedor de amostras Estagiário pré-oficial (CC) ..... Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano Praticante de metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano	42 900\$00
XVI	Aprendiz .....	33 800\$00

Porto, 18 de Dezembro de 1991.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogoeiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 9 de Janeiro de 1992. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### 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 das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1991. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a 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 Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas 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 do Distrito 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, 4 de Janeiro de 1992. — Pela Comissão Executiva da FSMMP, (*Assinatura ilegível.*)

### 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, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito 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 Ofícios Correlativos 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 Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos 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, 11 de Janeiro de 1992. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da 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 Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 2 de Janeiro de 1992. — Pela Comissão Executiva do CN/FESHOT, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 23 de Janeiro de 1992.

Depositado em 7 de Fevereiro de 1992, a fl. 105 do livro n.º 6, com o n.º 40/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Da retribuição mínima do trabalho**

*(Com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1992.)*

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo II.

2 — Os trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono para falhas de 1450\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — .....

4 — Todos os trabalhadores terão direito por cada período de três anos em categoria sem acesso obrigatório a uma diuturnidade no montante de 2130\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Refeições**

*(Produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.)*

1 — As empresas subsidiarão os trabalhadores em todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula e do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelos seguintes valores:

Almoço ou jantar — 780\$;  
Pequeno-almoço — 150\$;  
Ceia — 250\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Produz efeitos a partir de 1 de Janeiro.

categorias profissionais	Vencimentos
Encarregado de transportes .....	64 200\$00
Motorista de pesados (passageiros) .....	63 850\$00
Motorista de pesados .....	63 850\$00
Motorista de ligeiros .....	56 600\$00
Ajudante de motorista .....	54 700\$00
Lubrificador .....	51 700\$00
Lavador .....	49 700\$00
Estagiário para lubrificador .....	37 600\$00

Porto, 23 de Janeiro de 1992.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes.*

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.*

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Maximino de Sousa Oliveira.*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*Orlando de Jesus Costa.  
Silvério Fernandes.*

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos declara que 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 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 e Guarda;
- 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, *Amável Alves.*

Entrado em 29 de Janeiro de 1992.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1992, a fl. 106 do livro n.º 6, com o n.º 42/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT para os centros de abate e indústrias transformadoras de carne de aves, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, e última alteração no n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

**Cláusula 32.ª**

**Conceito de retribuição**

5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos, em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 1950\$.

**Cláusula 37.ª**

**Diuturnidades**

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 1950\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 41.ª**

**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

- Pequeno-almoço — 300\$;
- Diária completa — 4000\$;
- Almoço ou jantar — 1300\$;
- Dormida com pequeno-almoço — 2300\$;
- Ceia — 650\$;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

**Cláusula 85.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 325\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

**ANEXO II**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado de matadouro .....	71 000\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição .....	63 200\$00
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	61 000\$00
IV	Caixeiro de praça .....	56 800\$00
	Caixeiro-viajante .....	
	Caixeiro de 1.ª .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1.ª .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
V	Ajudante de motorista/distribuidor .... Apontador .....	51 800\$00
	Caixeiro de 2.ª .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2.ª .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....	
	Telefonista de 1.ª .....	
VI	Manipulador .....	49 500\$00
	Telefonista de 2.ª .....	
VII	Caixeiro de 3.ª .....	48 600\$00
	Mecânico de automóveis de 3.ª .....	
	Pré-oficial electricista do 2.º período ...	
	Serralheiro civil de 3.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 3.ª .....	
	Empregado de refeitório .....	
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação .....	
	Guarda .....	
	Servente de pedreiro .....	
VIII	Ajudante de fogoeiro .....	46 300\$00
	Ajudante de mecânico de automóveis ..	
	Ajudante de serralheiro civil .....	
	Ajudante de serralheiro mecânico .....	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
	Pré-oficial electricista do 1.º período ...	
	Trabalhador da apanha .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	45 300\$00
	Praticante (carnes) .....	
	Servente de limpeza .....	
X	Praticante de caixeiro .....	41 300\$00
	Praticante de metalúrgico .....	

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1992.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1992. — Pelo Conselho Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

### 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, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito 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 Ofícios Correlativos 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 Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo; Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos 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, 4 de Fevereiro de 1992. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### 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 das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1992. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos declara que 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 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 e Guarda;  
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, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a 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 Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas 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 do Distrito 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, 7 de Fevereiro de 1992. — Pela Comissão Executiva da FSMMP, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pelo Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da 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 Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1992. — Pela Comissão Executiva do CN/FESHOT, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Fevereiro de 1992.

Depositado em 13 de Fevereiro de 1992, a fl. 106 do livro n.º 6, com o n.º 45/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

## CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Centro) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1989, e última revisão no n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1991, dá nova redacção à seguinte matéria:

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992.

### Cláusula 20.ª

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta e três horas, distribuídas de segunda-feira a sábado:

- a) Para o sector de fabrico, expedição e distribuição, o período normal de trabalho diário não deverá ser superior a sete horas diárias, de segunda-feira e sexta-feira, nem superior a nove horas ao sábado;

### Cláusula 68.ª

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 360\$ por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### GRUPO II

#### Expedição, distribuição e vendas

*Distribuidor motorizado — (eliminado e substituído por):*

*Motorista-vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que promove, vende e entrega os produtos da empresa, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

ANEXO III

Tabela salarial

Horário normal

Sector de fabrico:

Encarregado de fabrico .....	58 000\$00
Amassador .....	54 000\$00
Forneiro .....	54 000\$00
Panificador .....	48 200\$00
Aspirante a panificador .....	45 000\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	34 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	33 800\$00

Sectores de expedição, distribuição e vendas:

Encarregado de expedição .....	55 300\$00
Caixeiro-encargado .....	53 500\$00
Motorista-vendedor-distribuidor (a) .....	50 800\$00
Caixeiro de 1.ª .....	46 000\$00
Caixeiro de 2.ª .....	45 500\$00
Caixeiro de 3.ª (caixeiro auxiliar) .....	45 400\$00
Distribuidor (a) .....	45 300\$00
Empacotador .....	45 200\$00
Ajudante de expedição (expedidor) .....	45 100\$00
Servente .....	45 000\$00
Aprendiz (de expedição, de empacotador e de caixeiro) do 2.ª ano .....	34 000\$00
Aprendiz (de expedição, de empacotador e de caixeiro) do 1.º ano .....	33 800\$00

Sector de apoio e manutenção — electricista, construção civil e metalúrgico:

Oficial de 1.ª, oficial (EL) mais de três anos .....	54 600\$00
Oficial de 2.ª, oficial (EL) menos de três anos .....	51 000\$00
Oficial de 3.ª, pré-oficial (EL) do 2.º período .....	48 900\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período (CC) do 2.º período .....	43 400\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período .....	43 400\$00
Praticante (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período .....	41 400\$00
Praticante (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período .....	34 400\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	34 000\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	33 800\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

ANEXO IV

Tabela salarial

Horário especial

Sector de fabrico:

Encarregado de fabrico .....	71 500\$00
Amassador .....	67 000\$00
Forneiro .....	67 000\$00
Panificador .....	60 500\$00
Aspirante a panificador .....	54 100\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	39 400\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	38 800\$00

Sectores de expedição, distribuição e vendas:

Encarregado de expedição .....	65 600\$00
Caixeiro-encargado .....	63 400\$00
Motorista-vendedor-distribuidor (a) .....	59 700\$00
Caixeiro de 1.ª .....	53 100\$00
Caixeiro de 2.ª .....	52 300\$00
Caixeiro de 3.ª (caixeiro auxiliar) .....	52 000\$00
Distribuidor (a) .....	51 900\$00
Empacotador .....	51 700\$00
Ajudante de expedição (expedidor) .....	51 600\$00
Servente .....	51 500\$00
Aprendiz (de expedição, de empacotador e de caixeiro) do 2.ª ano .....	39 400\$00
Aprendiz (de expedição, de empacotador e de caixeiro) do 1.º ano .....	38 800\$00

Sector de apoio e manutenção — electricista, construção civil e metalúrgico:

Oficial de 1.ª, oficial (EL) mais de três anos .....	65 200\$00
Oficial de 2.ª, oficial (EL) menos de três anos .....	61 000\$00
Oficial de 3.ª, pré-oficial (EL) do 2.º período .....	58 200\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período (CC) do 2.º período .....	51 800\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período .....	43 600\$00
Praticante (MET) do 2.º ano, ajudante (EL) do 2.º período .....	43 600\$00
Praticante (MET) do 1.º ano, ajudante (EL) do 1.º período .....	40 400\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	39 400\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	38 800\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa domiciliária ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Coimbra, 21 de Janeiro de 1992.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Aveiro:

Armindo Amaro Carvalhas.

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

Armindo Amaro Carvalhas.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Armindo Amaro Carvalhas.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Armindo Amaro Carvalhas.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Mi-

nas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas 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 do Distrito 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 Janeiro de 1992. — Pela Comissão Executiva da FSMMP, *Álvaro António Branco*.

### 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 das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração assinada.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1992. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### 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, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito 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 Ofícios Correlativos 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 Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos 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, 4 de Fevereiro de 1992. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Fevereiro de 1992.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1992, a fl. 106 do livro n.º 6, com o n.º 41/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

**Alteração salarial**

**Cláusula prévia**

O CCT celebrado entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais de Condução Automóvel e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1989, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991, é alterado nos seguintes termos:

**Cláusula 20.ª**

**Diuturnidades**

1 — Às remunerações mínimas constantes do presente CCT será acrescida uma diuturnidade no montante de 2320\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril de 1980.

2 — .....

**Cláusula 27.ª**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores classificados nas categorias de tesoureiro e caixa receberão mensalmente, a título de abono para falhas, a quantia de 3170\$.

2 — .....

**Cláusula 28.ª**

**Refeições**

1 — .....

Almoço ou jantar — 1200\$;  
Pequeno-almoço — 300\$.

2 — .....

**Cláusula 29.ª**

**Alojamento e subsídio de deslocação**

a) .....

b) .....

c) O subsídio de deslocação no montante de 340\$ e 600\$ diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais**

.....

*Técnico examinador* — o trabalhador que avalia, em exames teóricos, técnicos e práticos de condução automóvel, os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
0	Técnico examinador .....	140 000\$00
I	Director de serviços .....	104 525\$00
	Chefe de escritório .....	
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista .....	95 500\$00
	Tesoureiro .....	
	Analista de sistemas .....	
	Programador .....	
III	Chefe de secção .....	87 000\$00
	Guarda-livros .....	
	Programador mecanográfico .....	
IV	Secretário de direcção .....	79 700\$00
	Escriturário principal .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
V	Primeiro-escriturário .....	77 400\$00
	Caixa .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Operador mecanográfico .....	
VI	Instrutor .....	75 750\$00
VII	Segundo-escriturário .....	68 930\$00
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador .....	
	Gravador de dados .....	
	Operador de telex .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Cobrador .....	
VIII	Telefonista .....	65 550\$00
IX	Contínuo (mais de 21 anos) .....	63 850\$00
	Porteiro .....	
	Guarda .....	
X	Dactilógrafo (3.º ano) .....	60 450\$00
	Trabalhador de limpeza .....	
	Estagiário (3.º ano) .....	
XI	Dactilógrafo (2.º ano) .....	51 980\$00
	Contínuo (menos de 21 anos) .....	
	Estagiário (2.º ano) .....	
XII	Dactilógrafo (1.º ano) .....	46 900\$00
	Estagiário (1.º ano) .....	
XIII	Paquete (17 anos) .....	39 000\$00
XIV	Paquete (16 anos) .....	36 450\$00
XV	Paquete (15 anos) .....	36 250\$00



## Notas

1 — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados é atribuído um subsídio de 90\$ por cada hora.

2 — Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito a um subsídio mensal de 6600\$.

Lisboa, 13 de Janeiro de 1992.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Fevereiro de 1992.

Depositado em 12 de Fevereiro de 1992, a fl. 106 do livro n.º 6, com o n.º 44/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa de Hospitalização Privada e o Sínd. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial e outras

### Carreira da enfermagem

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as casas de saúde, hospitais e clínicas, filiados na Associação Portuguesa da Hospitalização Privada e, por outro lado, os enfermeiros representados pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

##### Cláusula 2.ª

###### Área

O presente CCT abrange todo o território nacional.

##### Cláusula 3.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência deste contrato, é de 24 meses e o da respectiva tabela salarial é de 12 meses.

3 — A tabela salarial pode ser denunciada e revista nove meses após o início da sua vigência.

4 — A denúncia e consequente revisão das restantes cláusulas podem ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados 18 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia do clausulado e da tabela salarial.

5 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá forma escrita, devendo a outra parte responder, também por escrito e fundamentadamente, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos cinco dias seguintes à recepção da resposta à proposta apresentada, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.

7 — Presume-se que, se uma parte não apresentar contraproposta, aceita a proposta.

8 — Este CCT manter-se-á em vigor até ser substituído por novo acordo.

9 — Das propostas e contrapropostas serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

##### Cláusula 4.ª

###### Regulamentação em vigor e prevalência

1 — Aplica-se aos enfermeiros abrangidos por este CCT a regulamentação geral comum a todos os trabalhadores resultante dos contratos existentes e dos que venham a ser celebrados entre a associação patronal e o Sindicato que outorgam este CCT, com excepção da cláusula 30.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, a p. 2193.

2 — O disposto no presente CCT prevalece, para todos os efeitos, sobre as matérias da regulamentação geral referida no número anterior que com ele colidam directa ou indirectamente.

#### CAPÍTULO II

### Carreira de enfermagem

##### Cláusula 5.ª

###### Categorias profissionais e definição de funções

A carreira de enfermagem desenvolve-se em seis níveis, correspondentes às seguintes categorias profissionais e respectivas funções:

.. a) *Enfermeiro generalista* — compete ao enfermeiro generalista avaliar as necessidades, em

matéria de enfermagem, dos indivíduos, famílias e comunidades e programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem directos e globais correspondentes a essas necessidades;

- b) *Enfermeiro graduado* — compete ao enfermeiro graduado, além das funções indicadas para a categoria anterior, efectuar trabalhos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem, colaborar nas acções de formação em serviço dos enfermeiros que deles dependem hierarquicamente (com especial relevância na integração dos recém-admitidos), orientar e coordenar equipas de prestação de cuidados de enfermagem e substituir o enfermeiro-chefe nas suas ausências e impedimentos, desde que não haja enfermeiro especialista;
- c) *Enfermeiro especialista* — compete ao enfermeiro especialista, para além das funções atribuídas ao enfermeiro graduado, programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior complexidade e profundidade que impliquem uma formação específica em especialidade legalmente instituída, realizar e participar em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerce, colaborar nas acções de formação em serviço, dar apoio técnico, em matéria da sua especialidade, à equipa e a outros grupos da comunidade e substituir o enfermeiro-chefe nas suas ausências e impedimentos;
- d) *Enfermeiro-chefe* — compete ao enfermeiro-chefe gerir uma unidade de cuidados de enfermagem (serviço) de acordo com as suas dimensões e características, orientar, supervisionar e avaliar o pessoal de enfermagem da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente, prestar cuidados de enfermagem, quando necessários, tendo em vista a orientação e formação do pessoal da unidade, avaliar as necessidades em cuidados de enfermagem dos utentes da unidade, o nível dos cuidados prestados e propor as medidas necessárias à sua melhoria, realizar e participar em estudos no âmbito da gestão quer dos cuidados de enfermagem quer dos serviços e planear, organizar e avaliar acções de formação em serviço, especialmente do pessoal de enfermagem que está sob a sua orientação;
- e) *Enfermeiro-supervisor* — compete ao enfermeiro-supervisor participar na definição de cuidados de enfermagem e funcionamento dos serviços, orientar e avaliar directamente a aplicação dos princípios estabelecidos pela direcção de enfermagem e propor as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados de enfermagem e da gestão dos serviços, orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros-chefes da empresa, gerir os serviços de enfermagem e dar apoio técnico em matéria da sua competência aos serviços da administração da empresa;
- f) *Enfermeiro-director* — compete ao enfermeiro-director orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros-supervisores da empresa, estudar e propor a política geral em matéria de enfermagem de acordo com as necessidades da empresa, o progresso técnico-científico e os recursos disponíveis, definir prioridades e estabelecer pla-

nos gerais de actuação no que respeita ao exercício de enfermagem e à formação, definir padrões de cuidados de enfermagem, orientar e coordenar os serviços de enfermagem, avaliar a eficácia e eficiência dos serviços de enfermagem, promover e participar nos estudos necessários à reestruturação, actualização e valorização da carreira de enfermagem, conjuntamente com as organizações sindicais e a administração da empresa, participar no planeamento, programação e avaliação das acções dos respectivos serviços de enfermagem, emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos e informações em matéria de enfermagem, a pedido da administração da empresa e de organizações nacionais e estrangeiras.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Ingresso, acesso e progressão

1 — O ingresso na carreira de enfermagem efectua-se pela categoria de enfermeiro generalista de entre os enfermeiros habilitados com o curso superior de Enfermagem, curso de Enfermagem Geral ou equivalente legal, mediante concurso de avaliação.

2 — Têm acesso à categoria de enfermeiro graduado os enfermeiros generalistas com pelo menos três anos de serviço na categoria, mediante concurso de avaliação.

3 — Têm acesso automático à categoria de enfermeiro especialista os enfermeiros generalistas e os enfermeiros graduados habilitados ou que venham a habilitar-se com um curso de especialização legalmente instituído e desde que possuam três anos de serviço na empresa.

4 — Têm acesso à categoria de enfermeiro-chefe os enfermeiros graduados e os enfermeiros especialistas habilitados com um curso de especialização em enfermagem legalmente instituído com pedagogia e administração, mediante concurso de avaliação.

5 — Têm acesso à categoria de enfermeiro-supervisor os enfermeiros-chefes, mediante concurso de avaliação.

6 — Têm acesso à categoria de enfermeiro-director os enfermeiros-supervisores, mediante concurso de avaliação.

7 — A avaliação referida nos números anteriores destina-se a apreciar a melhor aptidão para o desempenho das respectivas funções, conjugada com a maior antiguidade na empresa.

8 — A aptidão para o desempenho das respectivas funções será avaliada pelos enfermeiros hierarquicamente superiores.

9 — A progressão na carreira de enfermagem efectua-se com a mudança de escalão de remuneração base em cada categoria.

A mudança de escalão processa-se automaticamente e produz efeitos decorridos três anos de permanência no escalão anterior.

Aquando da mudança para a categoria superior, o enfermeiro será posicionado no escalão de número igual ao que detinha na categoria anterior.

O tempo de permanência no escalão da categoria anterior é contado para efeitos de passagem ao escalão seguinte na nova categoria.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Regimes de trabalho

1 — O regime de trabalho de tempo completo, sem prejuízo de regimes de duração inferior mais favoráveis, tem a duração de quarenta horas semanais, nas quais se inclui o tempo suficiente para as refeições.

2 — O regime de trabalho de tempo completo prolongado implica a prestação de quarenta e cinco horas semanais e confere o direito a um acréscimo remuneratório de 50%, calculado sobre o valor da respectiva remuneração.

Este regime de trabalho é de excepção, aplicável em casos de falta de pessoal que origine o recurso sistemático a horas suplementares e apenas mediante a anuência expressa dos enfermeiros.

3 — O regime de exclusividade de funções implica a renúncia do enfermeiro a quaisquer outras actividades profissionais remuneradas e confere o direito a um acréscimo remuneratório de 10%, calculado sobre o valor da respectiva remuneração.

Este regime é automaticamente aplicado a todos os enfermeiros que o requeiram mediante compromisso escrito do interessado relativo à renúncia acima referida.

4 — Os enfermeiros têm obrigatoriamente direito a dois dias de descanso semanal.

5 — Em regra, os dias de descanso semanal são coincidentes com o sábado e o domingo, salvo para os enfermeiros que trabalham por turnos.

6 — Sempre que para dar continuidade à prestação de cuidados não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidirá com o sábado ou domingo.

7 — Para efeito de assegurar da continuidade dos cuidados de enfermagem, através da transmissão e discussão das ocorrências pelos enfermeiros de um turno aos enfermeiros do turno seguinte, são contados como tempo de serviço, no mínimo, quarenta e cinco minutos em cada jornada de trabalho.

8 — A todos os enfermeiros com mais de 50 anos de idade, a seu pedido, é concedido o direito à isenção de horário de turnos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — Os enfermeiros têm direito até 15 dias úteis anuais para frequência de actividades de formação profissional, devendo apresentar à entidade patronal cópia do certificado da sua frequência.

Estes dias serão programados anualmente, de acordo com o interesse dos enfermeiros e o funcionamento dos serviços.

2 — As empresas deverão, sempre que lhes seja possível em termos de serviços e liquidez financeira, conceder bolsas de estudo para frequência das especialidades legalmente reconhecidas e consideradas de interesse para a empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Subsídio de incómodo por sobrecarga psico-física

Aos enfermeiros que exerçam funções nas condições abaixo indicadas, consideradas incómodas devido a sobrecarga psíquico-física, é devido um acréscimo remuneratório calculado sobre o valor do escalão 1 da respectiva categoria nos seguintes termos e com os seguintes montantes:

- a) Em serviços com doentes submetidos a terapêutica citostática ou hemoterapia — 10%;
- b) Em blocos operatórios — 15%;
- c) Em serviços com doentes submetidos a hemodiálise — 7,5%;
- d) Em serviços de cuidados intensivos — 7,5%;
- e) Em serviços de urgência — 7,5%;
- f) Em serviços de radiologia — 7,5%.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As empresas organizarão anualmente os seus quadros de pessoal de enfermagem de acordo com as seguintes dotações mínimas:

- 1) Um lugar de enfermeiro-director por cada clínica, hospital ou casa de saúde com, pelo menos, quatro lugares de enfermeiro-chefe;
- 2) Um lugar de enfermeiro-supervisor por cada três lugares de enfermeiro-chefe;
- 3) O número de lugares de enfermeiro-chefe corresponde a 10% do total de lugares de enfermeiro generalista. Haverá, pelo menos, um lugar de enfermeiro-chefe para cada bloco operatório com mais de duas salas de operações e para cada unidade geográfica e funcionalmente independente com mais de cinco profissionais de enfermagem;
- 4) O número de lugares de enfermeiro especialista corresponde a 10% do total de lugares de enfermeiro generalista;
- 5) O número de lugares de enfermeiro graduado corresponde a 15% do total de lugares de enfermeiro generalista.

Em cada empresa com menos de quatro enfermeiros ao seu serviço haverá sempre, pelo menos, um lugar de enfermeiro graduado;

- 6) O número de lugares de enfermeiro generalista para as unidades com internamento é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Número de lugares} = \frac{L \times TO \times K \times 365}{1600}$$

em que:

- $L$  = lotação das unidades;
- $TO$  = taxa de ocupação;
- $K$  = horas de cuidados de enfermagem por doente por dia. Este valor pode variar entre 2, 5 e 4, de acordo com as necessidades da unidade em cuidados de enfermagem;
- 365 = número de dias do ano;
- 1600 = horas produtivas anuais por enfermeiro, pressupondo 40 semanas de trabalho, 4 de faltas, 6 de férias e feriados e 2 de formação.

O número de lugares de enfermeiro generalista para as unidades sem internamento é de 25%, calculado sobre o número de lugares de enfermeiro generalista para as unidades com internamento;

- 7) Os números de lugares acima referidos serão arredondados para a unidade mais próxima, por excesso ou por defeito, conforme sejam números em que a parte decimal é respectivamente igual/superior ou inferior a 0,5.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

1 — A tabela salarial da carreira de enfermagem é a seguinte:

Nível	Categoria	Escalações										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
VI	Enfermeiro-director .....	145	150	155	160	165	170	175	180	185	195	205
V	Enfermeiro-supervisor .....	135	140	145	150	155	160	165	170	175	185	195
IV	Enfermeiro-chefe .....	125	130	135	140	145	150	155	160	165	175	185
III	Enfermeiro especialista .....	120	125	130	135	140	145	150	155	160	170	180
II	Enfermeiro graduado .....	105	110	115	120	125	130	135	140	145	155	165
I	Enfermeiro generalista .....	100	105	110	115	120	125	130	135	140	150	160

2 — O valor do índice 100 será actualizado de acordo com o estabelecido na cláusula 12.<sup>a</sup>

3 — Da aplicação da tabela salarial da presente convenção não poderá resultar, em qualquer caso e para qualquer trabalhador, um aumento da sua retribuição base inferior a 70% da percentagem de actualização do valor do índice 100, sem prejuízo da aplicação da tabela salarial referida no n.º 1 quando mais favorável.

## CAPÍTULO III

### Disposições transitórias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Actualização do valor do índice 100

O valor do índice 100 da tabela salarial do presente instrumento terá a seguinte evolução:

- a) Entre 1 de Maio de 1991 e 31 de Dezembro de 1991 é de 81 054\$, correspondendo a uma actualização de 14%;
- b) Entre 1 de Janeiro de 1992 e 30 de Abril de 1992 é de 87 500\$, correspondendo a uma actualização de 8% sobre o valor referido na alínea a);
- c) Em 1 de Maio de 1992 e até 30 de Abril de 1993 é de 104 200\$, correspondendo a uma actualização de 19% sobre o valor referido na alínea b);
- d) Em 1 de Maio de 1993 e até 30 de Abril de 1994 é actualizado em percentagem igual à resultante do somatório da taxa de inflação média anual referente ao ano anterior (segundo os dados do Instituto Nacional de Estatística) com a percentagem de 8%;
- e) Em 1 de Maio de 1994 e até 30 de Abril de 1995 é actualizado segundo o mesmo critério referido na alínea anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Revogações

É revogado o anexo II, A), do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1990, a pp. 2479 a 2485, com as seguintes excepções:

- a) Capítulo IX;
- b) N.º 2 do capítulo I e n.º 2 do capítulo VII, os quais se manterão em vigor apenas para os respectivos profissionais que ainda exerçam funções nas empresas.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1992.

Pela Associação Portuguesa da Hospitalização Privada:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 28 de Janeiro de 1992.

Depositado em 11 de Fevereiro de 1992, a fl. 106 do livro n.º 6, com o n.º 43/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A.,  
e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes (quadros técnicos)**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste acordo de empresa, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

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

2 — O período de vigência será de 12 meses contados a partir da entrada em vigor.

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de cada ano.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Forma e tempo de revisão**

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

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta donde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respectivo período de vigência.

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

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

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

a) Ser maior;

- b) Possuir a formação requerida para o desempenho das funções;
- c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para efeito da alínea b) do número anterior, a empresa poderá exigir a apresentação de carteira profissional, diploma e ou documento idóneo comprovativo do exercício anterior da função e ou prestação de provas.

3 — Para comprovação da capacidade física referida na alínea c) do n.º 1 deverá o trabalhador antes da admissão ser submetido a exame médico a expensas da empresa.

4 — O ingresso dos trabalhadores far-se-á pela categoria e escalão mais baixo.

5 — Poderá, em casos excepcionais, a admissão processar-se para categoria e escalão diferentes, tendo em conta a experiência e as habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo candidato.

6 — As habilitações para ingresso do exterior nas funções de técnico, sem prejuízo no disposto no número seguinte, são as de bacharelato ou equivalente ou licenciatura adequada.

7 — As habilitações mínimas para a admissão de técnicos auxiliares são o 11.º ano de escolaridade.

8 — Para os trabalhadores já ao serviço da empresa as habilitações mínimas referidas no n.º 6 poderão ser supridas por uma larga experiência no domínio profissional em que a vaga se verificar.

9 — Não é aplicável o disposto nos n.ºs 6 e 7 aos trabalhadores que exerciam as funções correspondentes ao posto de trabalho vago, desde que, nos termos do n.º 2, façam prova do nível de conhecimentos requeridos pela função.

10 — O disposto no número anterior e nos n.ºs 6 e 7 não é aplicável à área de produção da empresa, podendo neste caso ser suprida a habilitação mínima por comprovada experiência no domínio profissional respectivo.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Preenchimento de vagas**

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

2 — Não havendo candidatos com os requisitos pretendidos, a empresa poderá recorrer a recrutamento externo.

3 — Quando da abertura de concurso e sua divulgação, deverá ser indicada a função e o perfil respectivo.

4 — As condições específicas de provimento da carreira de informática constam do anexo IV.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período não inferior a dois meses nem superior a quatro, a fixar por escrito no acto da admissão.

Exceptuam-se também as admissões a termo, situação em que o prazo será de 15 dias se o contrato for de duração inferior ou igual a seis meses, e de 30 dias, se for superior.

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

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

4 — Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por deliberação da comissão paritária, mediante proposta fundamentada.

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

4 — Os lugares de direcção são desempenhados em regime de comissão de serviço, por nomeação do conselho de administração.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal e quotização

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

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da lei, uma mapa do quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente AE.

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

4 — A empresa afixará, nos termos legais, nos locais de trabalho, em lugar bem visível, cópia do mapa.

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

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

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados para substituição ou a termo, na situação de doentes ou sinistrados e os que se encontrem a prestar serviço militar.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — O acesso automático do grau 1 ao grau 2-A far-se-á após 6 a 12 meses de antiguidade na categoria, consoante os trabalhadores sejam licenciados e não licenciados, respectivamente.

2 — Após 6 e 12 meses de permanência na categoria para os licenciados e bacharéis ou para os restantes, respectivamente, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores classificados no escalão A das categorias profissionais ascenderão ao escalão B após um ano de permanência no escalão.

4 — O acesso do escalão B ao escalão C das categorias profissionais far-se-á mediante avaliação, não condicionada à existência de vagas, a efectuar no prazo mínimo de 12 meses e máximo de 18. Se a avaliação não for favorável, terá lugar anualmente nova avaliação.

5 — O princípio referido no número anterior aplica-se ao acesso do grau 2-B ao grau 3-A.

6 — No caso de não se verificar o acesso previsto nos números anteriores, o trabalhador pode solicitar os fundamentos do resultado da avaliação.

7 — O acesso ao escalão D das categorias profissionais previstas no anexo II será por mérito e não condicionado à existência de vagas.

A atribuição deste escalão é da exclusiva competência da entidade patronal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas condições previstas na lei.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, das normas que o regem, dos regulamentos e das instruções internas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se aos testes a efectuar sob direcção dos serviços de medicina do trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

#### 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 profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- j) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador, salvo no caso da passagem de horários de turnos ao horário normal;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança;

- 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 trabalhe, salvo quando legal ou judicialmente impostos;
- m) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.ª

#### Cláusula 14.ª

##### Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com o preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedado à empresa o recurso ao *lock-out*.

### CAPÍTULO IV

#### Local de trabalho

##### Cláusula 15.ª

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho poderá ser alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km daquele.

##### Cláusula 16.ª

##### Transferência de local de trabalho

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da extinção do posto de trabalho ou da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento donde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 17.ª

##### Horário de trabalho — definição e princípios gerais

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos.

4 — A alteração do horário fixo para horário flexível depende do acordo do trabalhador.

5 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

6 — Com o acordo dos trabalhadores respectivos poderá ser fixado o regime de isenção de horário de trabalho para qualquer das categorias previstas neste AE.

##### Cláusula 18.ª

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal terá a duração seguinte:

- a) Os chefes de movimento, chefes de estação III, chefes de fiscais, encarregados metalúrgicos e electricistas, chefes de zona de movimento e chefes de oficina terão horário semanal de quarenta e quatro horas, passando a quarenta e três horas em 1 de Março de 1992;
- b) Para os restantes trabalhadores esse período será de 40 horas.

##### Cláusula 19.ª

##### Trabalho em horário flexível

1 — Considera-se horário flexível aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

2 — Em horário flexível considera-se trabalho suplementar o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação do trabalho diário.

##### Cláusula 20.ª

##### Trabalho em horário de turnos

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

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

3 — O trabalhador terá direito a tomar a sua refeição durante o período de trabalho e no respectivo local, considerando-se o tempo gasto com a mesma como tempo de serviço.



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

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

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

7 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.ºs 4 e 5 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4 — No caso previsto no número anterior a prestação de trabalho suplementar não ultrapassará em regra duas horas diárias e, no total, duzentas e quarenta horas anuais.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias consecutivos de descanso, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores terão o dia de descanso semanal ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado. O descanso poderá, contudo, verificar-se noutros dois dias consecutivos se para tanto houver acordo, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

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

4 — Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da

sua retribuição normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre do ano civil têm direito, no próprio ano de admissão e após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme estipulado na cláusula seguinte.

3 — Quando o início da prestação de trabalho, ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — 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.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida, na medida do possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 27.ª

##### Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto se, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, forem marcadas para serem gozadas interpoladamente, salvaguardando sempre, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 — Os trabalhadores contratados a termo deverão gozar férias imediatamente após o termo do contrato.

#### Cláusula 28.ª

##### Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio

e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia de Fevereiro.

#### Cláusula 29.ª

##### Férias em caso de impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, a gozar após a prestação de um mínimo de 90 dias de serviço efectivo. 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 gozadas até 30 de Abril do ano imediato.

#### Cláusula 30.ª

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — 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, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias sem sujeição aos limites previstos no n.º 1 da cláusula 28.ª

2 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

3 — Se depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, 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.

4 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pela administração regional de saúde, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

6 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 4, prosseguirá, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites previstos na cláusula 28.ª, n.º 1.

#### Cláusula 31.ª

##### Férias em caso de cessação de contrato

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

2 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 32.ª

##### Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

1 — 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 nos termos legais.

2 — Para os efeitos de reembolso previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 33.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, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem foi concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 34.ª

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do 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 segurança social.

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, no prazo de cinco dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 35.ª

##### Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante o período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos de trabalho serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório dos trabalhadores.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluído os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) 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.	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 de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

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

3 — O trabalhador que pretenda usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará a empresa com uma

antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia do aniversário natalício pode, a esse título, conferir direito a retribuição especial.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

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

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

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

8 — Nos casos em que o meio de prova não esteja expressamente previsto a prova far-se-á por meios idóneos.

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as contantes do anexo II.

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

5 — A retribuição poderá ser satisfeita em numerário, por meio de cheque ou por transferência bancária.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

Remuneração por substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá, desde o início,

a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5300\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7650\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 10 600\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos em regime de laboração contínua.

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

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

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

4 — Verificando-se o disposto na alínea a) do número anterior, o subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio de turno for igual à remuneração actualizada.

No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:

- 50% na primeira actualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
- 25% nas duas actualizações subsequentes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

Remuneração por trabalho nocturno

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

Remuneração do trabalho extraordinário

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 1850\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Determinação do valor da hora normal

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Aos trabalhadores é devido um subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tiver direito.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

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

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

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro do prazo estabe-

lecido no n.º 1 e nos termos do n.º 2, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social quando e se o receber.

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

3 — 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, por motivo de doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvando os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 775\$.

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

3 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 52.<sup>a</sup> e 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e enquanto ajuramentados têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a um mínimo de 10% da sua remuneração base mensal.

### CAPÍTULO IX

#### Deslocações

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado o trabalhador a prestar serviço fora da localidade do seu local habitual de trabalho.

2 — Quando deslocado, o trabalhador terá direito, para além das despesas de transporte, quando as houver, às ajudas de custo estabelecidas na função pública para as remunerações correspondentes, com o regime seguinte:

Diária completa estabelecida;  
Almoço ou jantar (25%);  
Dormida e pequeno-almoço (50%).

3 — No caso de a reserva de alojamento ser efectuada pela empresa, o trabalhador será reembolsado das despesas que efectuar relativamente à dormida e pequeno-almoço, sem prejuízo dos montantes estabelecidos no número anterior para almoço ou jantar.

4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresse no dia seguinte até à mesma hora após pernoita. Nesta situação o trabalhador terá ainda direito a um subsídio diário de 680\$.

5 — Haverá lugar ao pagamento de almoço e ou jantar sempre que, verificando-se no mesmo dia o regresso do trabalhador à sua residência habitual, inicie a deslocação antes das 12 horas e o regresso tenha lugar após as 20 horas.

6 — Quando o trabalhador utilizar ao serviço da empresa veículo automóvel próprio, receberá o valor correspondente a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço fora do continente, para além da remuneração e de outros subsídios estipulados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 1500\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura e despesas de transporte, quando as houver.

2 — Os trabalhadores deslocados manterão o direito a gozo de férias no período previsto, observando-se as seguintes condições:

a) Na residência habitual — com direito a receber as despesas de transportes como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias, sem que o tempo das viagens conte para o efeito das mesmas;

b) No local da deslocação — manter-se-á apenas o direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado.

3 — A empresa custeará as despesas com os transportes pela via mais rápida que o trabalhador utilize em caso de falecimento ou doença grave, que o justifique, de filhos, pais, cônjuge ou equiparados.

4 — Em caso de doença ou morte em deslocação, a empresa custeará as despesas que não sejam cobertas pelo respectivo centro regional da segurança social, incluindo as que ocorram com o regresso por prescrição médica.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Protecção na paternidade e na maternidade

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

a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;

b) Não desempenhar durante a gravidez 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 da retribuição;

c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto. O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de aborto, nado-morto ou morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto ou aborto;

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 segurança social, este reverterá para a empresa, até ao montante por esta liquidado à trabalhadora;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição às mães que desejam aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;

- f) Gozar licença sem retribuição até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretenda iniciá-la.

2 — Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a Lei da Protecção na Paternidade e na Maternidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

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

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

4 — Em caso de provas em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeriram com a antecedência de 15 dias.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na lei.

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força

da lei ou do presente AE, o direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 20 dias;
- d) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

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

#### Cláusula 58.<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, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação da sanção abusiva

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da lei;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.



## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Tramitação processual disciplinar

A tramitação processual tendente à aplicação de toda e qualquer sanção disciplinar rege-se pelo legalmente previsto para o regime de despedimento com justa causa.

## CAPÍTULO XIII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições aplicáveis.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei;
- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de higiene e segurança, quando existam, em matéria da sua competência.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Comissões de higiene e segurança

1 — Poderá ser constituída para exercer funções, nos termos legais, uma comissão de higiene e segurança, de composição paritária, com o máximo de quatro elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será órgão consultivo da empresa, competindo-lhe:

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

## CAPÍTULO XIV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina do trabalho

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

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

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

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

5 — A empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros prestados no âmbito da medicina do trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

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

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Estatuto

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

### CAPÍTULO XV

#### Formação profissional

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Participação

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Responsável pela formação

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

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

### CAPÍTULO XVI

#### Reconversão profissional

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores que, por incapacidade física parcial reconhecida pelos serviços de medicina do tra-

balho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que nelas prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

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

3 — Sem prejuízo do disposto do n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar grave.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior assegura que a remuneração se situe a nível igual ou superior à que já possuíam.

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

## CAPÍTULO XVII

### Regalias sociais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da

sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela segurança social.

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

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social, quando e se o receber.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores por doença ou acidente de trabalho serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo, constante no anexo III.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

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

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

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

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

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

6 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Preparação para a reforma

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

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

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

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

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

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Complemento de reforma por invalidez e velhice

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da segurança social.

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

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

4 — A empresa actualizará o complemento da reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pelo Centro Nacional de Pensões e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 76.<sup>a</sup>

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1 após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

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

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Assistência judicial e pecuniária

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

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

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Assistência em caso de cumprimento da pena de privação de liberdade

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

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Ocorrências fora do País

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

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados.

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

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

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

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

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

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

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

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

9 — Os trabalhadores ou os reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso da empresa, beneficiando do desconto de 50%.

## CAPÍTULO XVIII

### Refeitórios e bares

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

- a) As despesas com equipamentos, gás, água, electricidade e transporte de géneros e de equipamento;
- b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

## CAPÍTULO XIX

### Comissão paritária

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Braga, que integrará dois elementos por parte da empresa e dois elementos que representarão a totalidade das associações sindicais outorgantes deste AE, podendo uns e outros ser assessorados por outros tantos elementos.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os respectivos efectivos, serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

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

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

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

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

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

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

8 — O expediente da comissão paritária será assegurado pela empresa.

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

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

## CAPÍTULO XX

### Controlo de gestão

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão

O controlo de gestão terá lugar nos termos da lei.

## CAPÍTULO XXI

### Disposições diversas e finais

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis 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 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar uma viso 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 87.<sup>a</sup>

##### Fatos de trabalho — Princípios gerais

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

2 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo V.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Uniformização de regalias

Consideram-se revogadas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que disciplinou as relações de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, considerando-se o presente AE, no seu conjunto, mais favorável.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

*Analista.* — É o trabalhador que pesquisa e analisa a informação necessária para o desenvolvimento e implementação de um novo sistema ou a sua modificação; especifica a solução e a metodologia a seguir na sua implantação; propõe melhoramentos aos sistemas em exploração; supervisiona o desenvolvimento e instalação das soluções preconizadas; estuda os volumes de informação e os condicionamentos inerentes; trabalha em estreita colaboração com os restantes técnicos do projecto em todas as áreas que podem levantar problemas ao andamento deste; documenta os problemas encontrados e a maneira como foram resolvidos; define as seguranças e procedimentos de controlo de qualidade requeridas pelo projecto, tanto a nível de programação como de exploração; prepara planos de testes e ou conversões e responsabiliza-se pelos seus resultados; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades relacionadas com a análise desenvolvida; supervisiona os técnicos respectivos.

*Analista-programador.* — É o trabalhador que desenvolve o desenho e estrutura dos ficheiros; desenha mapas de *outputs*, assim como grelhas para aplicações em transaccional; prepara especificações detalhadas para a programação descrevendo os dados envolvidos e os tratamentos correspondentes; especifica documentos de entrada de dados e de preparação de trabalhos de operação; elabora documentação respeitante às tarefas realizadas de acordo com os *standards* em uso; assiste aos testes do conjunto do projecto; assiste aos programadores nas dificuldades técnicas inerentes à realização no desenvolvimento do jogo de testes; controla a qualidade dos programas produzidos (aos níveis da correcção de resultados, respeito pela metodologia adoptada e documentação) e selecciona módulos *standards* para futuras sub-rotinas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades dos programadores do projecto.

**Chefe de centro de processamento de dados.** — É o trabalhador que assiste aos analistas e programadores, apoiando e coordenando o trabalho desenvolvido; mantém os contactos com os utilizadores, respondendo às suas solicitações; responsabiliza-se por toda a documentação de exploração do CPD e pelo bom cumprimento dos *standards* em vigor; controla a recepção de *inputs* e expedição de *outputs*, relativamente ao calendário estabelecido e a sua qualidade; controla a carga do sistema, repartindo-a conforme o tipo de trabalho e o horário do sistema; controla as seguranças do sistema, de acordo com as normas em vigor; controla as *performances* do sistema, parametrizando-o de modo a aumentar a sua produtividade; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; coordena e gere o pessoal do CPD; executa as tarefas administrativas de gestão do CPD.

**Chefe de estação.** — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes; providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências de movimento geral; pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas do movimento de veículos; pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensais; 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 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 e procede ao anúncio da partida das viaturas.

**Chefe de exploração.** — É o trabalhador que estuda os manuais de operação, de modo a permitirem uma operação fácil e segura, propondo alterações quando necessário; analisa as *performances* do sistema, nos trabalhos transaccional e *batch*, propondo nova parametrização quando for caso disso; em caso de avaria do sistema toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; analisa os trabalhos interrompidos abruptamente, detectando-se as causas do erro quando de operação, resolvendo-os, ou remetendo-os para a análise e programação; controla a utilização do espaço disponível para os ficheiros magnéticos; controla a carga do sistema, dividindo-a pelo horário do sistema e de acordo com as prioridades dos trabalhos *batch* e transaccional; coordena a recolha de dados, controlando a sua qualidade e quantidade; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; executa as tarefas administrativas de controlo da operação.

**Chefe de fiscais.** — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distri-

buição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

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

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

**Chefe de oficina.** — É o trabalhador que organiza, dirige e controla a actividade da oficina; assegura a execução do plano de manutenção, propondo, sempre que necessário, as alterações julgadas convenientes para ultrapassar situações novas e ou imprevistas; é responsável pela manutenção da disciplina, fazendo cumprir as normas de segurança e outras, zelando ainda pelas condições de trabalho; colabora com o superior hierárquico nos estudos da melhoria da produtividade no seu sector e do nível técnico dos trabalhadores; elabora as propostas e informações respeitantes aos seus colaboradores, nomeadamente promoções, louvores, férias, ocorrências, etc.

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

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o sector que chefia.

**Chefe de zona de movimento.** — É o trabalhador que orienta, coordena e controla as estações da sua zona de movimento; promove e assegura as ligações entre as áreas de exploração, administrativa, de manutenção e de outras relacionadas com a sua actividade; compete-lhe ainda propor alterações à rede e horários das carreiras, elaborar planos de férias e coordenar a actividade dos chefes de estação, fiscais e expedidores; assegura, em colaboração com o chefe de oficina, a elaboração e cumprimento do plano de manutenção.

**Contabilista.** — São considerados contabilistas os trabalhadores habilitados pelos Institutos Superiores de Contabilidade e Administração, pelos antigos institutos comerciais e pelo Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército.

**Grau 1.** — São classificados neste nível os contabilistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- a) Executam trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;
- b) Podem tomar deliberações desde que apoiados em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- d) Estes profissionais não têm funções de chefia;
- e) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior.

**Grau 2.** — São classificados neste nível os contabilistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- a) Trabalham sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;
- b) Executam trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- c) Podem participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- d) Decidem dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Podem orientar tarefas de outros trabalhadores desde que não sejam de nível profissional equivalente ou superior;
- f) Toma com alguma frequência decisões dentro da orientação recebida.

**Grau 3.** — São classificados neste nível os contabilistas cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, a seu serviço:

- a) Fazem aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações, regras e instruções;
- b) Assistem a outros quadros superiores, sugerindo soluções a diversos problemas da sua especialidade;
- c) Participam em equipas, encarregando-se já de tarefas parcelares, podendo, eventualmente, coordenar outros técnicos;
- d) Asseguram a gestão de áreas individualizadas em grandes domínios de gestão a nível da empresa.

**Grau 4.** — São classificados neste nível os contabilistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- a) Executam trabalhos da sua especialidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a elas subjacentes e de grande complexidade;

- b) Fazem estudos e podem dirigir equipas de trabalho para estudos específicos, sugerindo as soluções dos problemas apresentados;
- c) Dão orientação técnica a outros quadros superiores ou a outros trabalhadores sob a sua responsabilidade;
- d) Mantêm contacto a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável, com grande grau de autonomia, sendo-lhe apenas definidas, por via hierárquica, linhas gerais de orientação;
- e) Elaboram e orientam estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispoendo de grande autonomia quanto a planificação e distribuição das acções a empreender e sua realização.

**Grau 5.** — São classificados neste nível os contabilistas cujo currículo profissional lhes permita assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial e que, ao serviço da empresa:

- a) Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade;
- b) Chefiam e coordenam equipas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas inerentes que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Tomam decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e utilizações complexas gerais, que podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

**Grau 6.** — São classificados neste nível os contabilistas que pelo currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

- a) Tomam decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação, apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, que lhes são transmitidos ou executam funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção de orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para desenvolvimento de processos que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investimento individual e autónoma segundo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;



- c) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

*Nota.* — Os trabalhadores não diplomados que exerçam identicamente as funções definidas para os contabilistas serão classificados nos graus equivalentes da categoria de técnicos.

*Economista.* — Considera-se economista o trabalhador licenciado em qualquer ramo das Ciências Económicas ou Financeiras ou Gestão por estabelecimento nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

*Grau 1:*

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

*Grau 2:*

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

estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;

- g) Toma com alguma frequência decisões importantes da sua exclusiva responsabilidade, não estando, portanto, sujeitas a aprovação prévia superior.

*Grau 3:*

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas, envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou de avaliações econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados e também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

*Grau 4:*

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Pode fazer coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;

- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos e com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

*Grau 5:*

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

*Grau 6:*

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa de novos processos para o desenvolvimento das ciências da gestão ou automatização que per-

mitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;

- c) Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade técnica ou administrativa, com possível coordenação em funções de produção, comerciais, financeiras ou outras, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e ao controlo financeiro ou de gestão do mais alto nível da empresa;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

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

*Engenheiro.* — Considera-se engenheiro o trabalhador licenciado em cursos superiores de engenharia por estabelecimento de ensino nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

*Grau 1:*

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um engenheiro);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou de projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um engenheiro;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação de métodos e precisão de resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

*Grau 2:*

- a) Assiste engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computações e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;

- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de estudo ou de projectos de desenvolvimento;
- c) Pode estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode executar, com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a engenheiros de um grau superior.

#### *Grau 3:*

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris; interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos; as decisões mais complexas ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, executando a chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum; não é normalmente responsável continuamente por profissionais de engenharia.

#### *Grau 4:*

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos e outras;

- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstre capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

#### *Grau 5:*

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiado a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### *Grau 6:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir a independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimentos a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa; incluem-se também engenheiros consultores de categoria no seu

campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

*Jurista.* — Consideram-se juristas todos os trabalhadores licenciados em Direito por escolas superiores portuguesas ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

*Grau 1:*

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

*Grau 2:*

- a) Presta colaboração e assistência a quadros de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessário;
- b) Participa em grupos de trabalho ou em equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros;
- e) Pode ter contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- f) Pode tomar decisões de relativa importância, desde que sujeitas a aprovação posterior pela hierarquia competente.

*Grau 3:*

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Planifica e coordena projectos da sua especialidade;

- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade agrega ou coordena;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

*Grau 4:*

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou órgãos de trabalho especializado em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destes;
- c) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;
- d) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- e) Toma decisões de responsabilidade, no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

*Grau 5:*

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

as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

**Grau 6:**

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências de gestão, que permita visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação global de estudos e do desenvolvimento a nível empresarial;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno, como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a longo prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento da empresa.

**Médico.** — Consideram-se médicos os licenciados em Medicina que possuam cédula profissional e tenham cumprido as formalidades impostas por lei.

**Grau 1:**

- a) Licenciado em Medicina que exerça medicina tutelada sob orientação e controlo permanente de outro médico;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples ou de rotina, adequados à sua formação, sob orientação e controlo de outro médico;
- c) Não possui funções de chefia.

**Grau 2:**

- a) Pode prestar colaboração e assistência a médicos de grau superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Pode participar em equipas de trabalho, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência.

**Grau 3:**

- a) Médico que pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam médicos, ou detenham títulos académicos e ou profissionais de nível superior;
- b) Pode exercer a medicina do trabalho, conforme o estipulado na lei, e ou possuindo o curso de Medicina do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública;
- c) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência.

**Grau 4:**

- a) Pode coordenar e dirigir a actividade de um ou mais médicos não especialistas;
- b) Pode exercer uma especialidade médica, desde que possua formação escolar própria e esteja devidamente credenciado pela Ordem dos Médicos e ou outras instituições oficiais.

**Grau 5:**

- a) Pode exercer trabalhos complexos de investigação;
- b) Pode coordenar a actividade dos serviços de medicina do trabalho ao abrigo da legislação aplicável;
- c) Pode coadjuvar na planificação e supervisão de um serviço clínico.

**Grau 6:**

- a) Planifica e supervisiona globalmente todo um serviço clínico;
- b) Executa trabalhos de investigação de natureza tecnológica complexa e orienta uma ou mais equipas de pesquisa;
- c) Especialista em medicina do trabalho que coordena e dirige toda a actividade de um serviço clínico.

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

**Operador de computador.** — É o trabalhador que inicia o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados, quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhos *batch*, de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens da consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas.

**Planificador.** — É o trabalhador que, com base no manual de operação, planifica, distribui, racionaliza, controla e assiste ao trabalho dos preparadores e con-

troladores; controla a bandoteca, quando exista, nos seus aspectos qualitativos e quantitativos; controla os tempos gastos desde a recepção dos *inputs*, até à expedição dos *outputs*, de acordo com os caleneários da exploração; forma e treina os preparadores e controladores; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalho, de acordo com o normativo em vigor.

*Preparador e controlador de dados.* — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores, das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

*Profissional de engenharia.* — Consideram-se os bacharéis em Engenharia ou equiparados.

*Grau 1:*

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris, de exploração agro-pecuária e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Exerce actividade técnico-comercial no campo da sua especialidade;
- h) Este profissional não tem funções de chefia.

*Grau 2:*

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas, parcelares, simples e individuais e de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado, sempre que necessário;

- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos e ou profissionais de engenharia menos qualificados numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de grau superior.

*Grau 3:*

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros técnicos, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia, de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

*Grau 4:*

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua; procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos, rever trabalhos de outros, quanto à precisão técnica, e ter responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

*Grau 5:*

- a) Supervisão da equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações nas escolhas e remuneração do pessoal.

*Grau 6:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política geral e controlo financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

*Programador.* — É o trabalhador que assiste ao analista nas especificações de um programa; realiza, compila e testa os programas ou subprogramas utilizando jogos de testes, que elabora segundo as normas em vigor; prepara e testa o JCL para a execução de cada programa ou subprograma, assim como da sua ligação com outros programas ou subprogramas de acordo com as normas; verifica a concordância entre um programa, as suas especificações, bem como a sua qualidade; assiste e aconselha os programadores estagiários; estuda os problemas de funcionamento e *performances* dos programas em exploração, motivados por deficiente programação ou por alteração das especificações, e resolve-os através de alterações ao programa; documenta todas as alterações feitas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

*Programador de sistemas.* — É o trabalhador que selecciona novo *software* de base ou propõe modificações de modo a aumentar as suas *performances* ou o melhor aproveitamento do *hardware* existente; acompanha, prepara e implementa o desenho da melhor configuração necessária ao sistema; especifica, codifica e testa módulos de *software* geral necessários ao melhor aproveitamento do sistema; identifica e documenta *standards* para uso na operação do sistema; prepara material de instrução para analistas e programadores, acreditando e clarificando as potencialidades e condicionantes do *software* de base; estuda os problemas de exploração de modo a determinar se a causa é o mau funcionamento do *software* de base ou da operação, ou da programação; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

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

*Técnico, licenciado ou bacharel:*

*Grau 1:*

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um outro quadro superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

*Grau 2:*

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado às soluções dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

*Grau 3:*

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

*Grau 4:*

- a) Supervisão directa e contínua de outros técnicos, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridade relativos e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

*Grau 5:*

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo, de planificação ou desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

*Grau 6:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de administração;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónoma, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;



- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da empresa.

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que colabora de forma parcelar e bem definida com os técnicos e quadros em actividade de estudos, projectos, organização e ou formação, desempenhando funções cujo exercício exige conhecimentos especializados de base.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
1	Contabilista 6 ..... Economista 6 ..... Engenheiro 6 ..... Jurista 6 ..... Médico 6 ..... Profissional de engenharia 6 ..... Técnico/licenciado/bacharel 6 .....	236 900\$00
2	Analista D ..... Contabilista 5 ..... Contabilista 4-D ..... Economista 5 ..... Economista 4-D ..... Engenheiro 5 ..... Engenheiro 4-D ..... Jurista 5 ..... Jurista 4-D ..... Médico 5 ..... Médico 4-D ..... Profissional de engenharia 5 ..... Profissional de engenharia 4-D ..... Técnico/licenciado/bacharel 5 ..... Técnico/licenciado/bacharel 4-D .....	214 250\$00
3	Analista C ..... Contabilista 4-C ..... Chefe de CPD-D ..... Economista 4-C ..... Engenheiro 4-C ..... Jurista 4-C ..... Médico 4-C ..... Profissional de engenharia 4-C ..... Técnico/licenciado/bacharel 4-C .....	196 900\$00
4	Analista B ..... Contabilista 4-B ..... Contabilista 3-D ..... Chefe de CPD-C ..... Economista 4-B ..... Economista 3-D ..... Engenheiro 4-B ..... Engenheiro 3-D ..... Jurista 4-B ..... Jurista 3-D ..... Médico 4-B ..... Médico 3-D ..... Profissional de engenharia 4-B ..... Profissional de engenharia 3-D ..... Técnico/licenciado/bacharel 4-B ..... Técnico/licenciado/bacharel 3-D .....	182 300\$00
5	Analista A ..... Contabilista 4-A ..... Contabilista 3-C ..... Chefe de CPD-B ..... Economista 4-A ..... Economista 3-C ..... Engenheiro 4-A .....	168 450\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
5	Engenheiro 3-C ..... Jurista 4-A ..... Jurista 3-C ..... Médico 4-A ..... Médico 3-C ..... Profissional de engenharia 4-A ..... Profissional de engenharia 3-C ..... Técnico/licenciado/bacharel 4-A ..... Técnico/licenciado/bacharel 3-C .....	168 450\$00
6	Analista-programador C ..... Chefe de CPD-A ..... Chefe de exploração D ..... Chefe de serviços D ..... Contabilista 3-B ..... Contabilista 2-D ..... Economista 3-B ..... Economista 2-D ..... Engenheiro 3-B ..... Engenheiro 2-D ..... Jurista 3-B ..... Jurista 2-D ..... Médico 3-B ..... Médico 2-D ..... Profissional de engenharia 3-B ..... Profissional de engenharia 2-D ..... Programador de sistemas C ..... Técnico/licenciado/bacharel 3-B ..... Técnico/licenciado/bacharel 2-D .....	150 400\$00
7	Analista-programador B ..... Chefe de exploração C ..... Chefe de serviços C ..... Contabilista 3-A ..... Contabilista 2-C ..... Economista 3-A ..... Economista 2-C ..... Engenheiro 3-A ..... Engenheiro 2-C ..... Jurista 3-A ..... Jurista 2-C ..... Médico 3-A ..... Médico 2-C ..... Profissional de engenharia 3-A ..... Profissional de engenharia 2-C ..... Programador de sistemas B ..... Técnico/licenciado/bacharel 3-A ..... Técnico/licenciado/bacharel 2-C .....	135 750\$00
8	Analista-programador A ..... Chefe de exploração B ..... Chefe de oficina D ..... Chefe de serviços B ..... Chefe de zona de movimento D ..... Contabilista 2-B ..... Economista 2-B ..... Engenheiro 2-B ..... Jurista 2-B ..... Médico 2-B ..... Profissional de engenharia 2-B ..... Programador de sistemas A ..... Técnico/licenciado/bacharel 2-B ..... Técnico auxiliar D .....	120 900\$00
9	Chefe de exploração A ..... Chefe de fiscais D ..... Chefe de movimento D ..... Chefe de oficina C ..... Chefe de secção D ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de zona de movimento C ..... Contabilista 2-A ..... Economista 2-A ..... Encarregado metalúrgico/electricista D ..... Enfermeiro-coordenador D .....	109 250\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
9	Engenheiro 2-A ..... Jurista 2-A ..... Médico 2-A ..... Monitor D ..... Operador de computador D ..... Planificador C ..... Profissional de engenharia 2-A ..... Programador C ..... Secretário(a) de direcção D ..... Técnico/licenciado/bacharel 2-A ..... Técnico auxiliar C .....	109 250\$00
10	Chefe de fiscais C ..... Chefe de movimento C ..... Chefe de oficina B ..... Chefe de secção C ..... Chefe de zona de movimento B ..... Contabilista 1 ..... Economista 1 ..... Encarregado metalúrgico/electricista C ..... Enfermeiro-coordenador C ..... Engenheiro 1 ..... Jurista 1 ..... Médico 1 ..... Monitor C ..... Operador de computador C ..... Planificador B ..... Profissional de engenharia 1 ..... Programador B ..... Secretário(a) de direcção C ..... Técnico/licenciado/bacharel 1 ..... Técnico auxiliar B .....	97 050\$00
11	Chefe de estação III ..... Chefe de fiscais B ..... Chefe de movimento B ..... Chefe de oficina A ..... Chefe de secção B ..... Chefe de zona de movimento A ..... Encarregado metalúrgico/electricista B ..... Enfermeiro-coordenador B ..... Monitor B ..... Operador de computador B ..... Planificador A ..... Preparador e controlador de dados C ..... Programador A ..... Secretário(a) de direcção B ..... Técnico auxiliar A .....	87 450\$00

### ANEXO III

#### Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — O princípio constante no n.º 1 é igualmente aplicável em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, tendo por reporte a pensão atribuída pela seguradora.

#### Artigo 2.º

##### Direito ao complemento

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

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

2 — Ao complemento da pensão de acidente de trabalho aplica-se igualmente o disposto na alínea b), bem como a parte final da alínea c) do número anterior.

#### Artigo 3.º

##### Comunicação da situação de baixa

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

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

#### Artigo 4.º

##### Exames médicos

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

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

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

#### Artigo 5.º

##### Efeitos de doença não verificada

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

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

3 — A situação prevista no número anterior determina igualmente a cessação do complemento de pensão por acidente de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### Sanções

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

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

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

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

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

4 — Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do n.º 2 na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.

5 — O regime previsto no n.º 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à seguradora respectiva.

#### Artigo 7.º

##### Disposições finais

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

#### ANEXO IV

##### Provimento nas categorias profissionais de informática

###### Analista

O recrutamento far-se-á de entre os analistas-programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiên-

cia na função e habilitados com o curso superior nas áreas de Gestão, Economia ou Engenharia e bons conhecimentos de inglês.

###### Analista-programador

O recrutamento far-se-á de entre os programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de Gestão, Economia ou Engenharia e bons conhecimentos de inglês.

###### Chefe de CPD

O provimento de acesso à categoria de chefe de CPD far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos que possum:

- Pelo menos cinco anos de experiência em operação de computador ou com a categoria de programador de sistemas ou analista há mais de dois anos;
- Vocação para dirigir e orientar pessoal;
- Espírito metódico e capacidade de resolução de problemas operacionais;
- Conhecimentos de inglês;
- Formação adequada ao sistema de exploração existente na empresa.

###### Chefe de exploração

O provimento de acesso à categoria de chefe de exploração far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos com a categoria de operador de computador ou planificador, desde que:

- Tenham demonstrado vocação para a função;
- Tenham obtido formação adequada;
- Possuam conhecimentos de inglês;
- Tenham pelo menos três anos de experiência nas categorias referidas.

###### Planificador

O provimento de acesso à categoria de planificador far-se-á de entre os indivíduos com as categorias de operador de computador ou de preparador e controlador de dados, preferencialmente com conhecimentos de inglês.

###### Programador

O provimento de acesso à categoria de programador far-se-á de entre os indivíduos que tenham obtido aproveitamento no respectivo estágio, que incluíra a formação complementar necessária no domínio da informática, e habilitados com o 11.º ano de escolaridade com a disciplina de Matemática, conhecimentos de inglês e experiência na função.

###### Programador de sistemas

O provimento de acesso à categoria de programador de sistemas far-se-á de entre os indivíduos com a categoria de programador, sob proposta, que possuam formação adequada, o 11.º ano de escolaridade obrigatória e tenham demonstrado na prática vocação para a função.

### Condições e duração do estágio

Para as categorias do presente regime, poderá sempre haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses.

Durante esse período os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

## ANEXO V

### Regulamento de fatos de trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

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

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

#### Artigo 2.º

##### Uso de distintivo

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

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

#### Artigo 3.º

##### Uso do fato de trabalho

1 — Será obrigatório o uso do fato de trabalho aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Encarregado (metalúrgico);  
Encarregado (electricista);

b) Movimento:

Chefe de fiscais;  
Chefe de movimento;

c) Medicina e enfermagem:

Médicos;  
Enfermeiro-coordenador.

#### Artigo 4.º

##### Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial e estações de serviço — fato-de-macaco de cor azul; para os trabalhadores fe-

mininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato-de-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros — casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; casaco de malha de cor azul; gravata azul; para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Medicina e enfermagem — os médicos e enfermeiros usarão bata de sarja branca.

2 — Aos trabalhadores cujas funções impliquem exposições prolongadas às intempéries, nomeadamente os chefes de fiscais e de movimento, será distribuído um impermeável.

#### Artigo 5.º

##### Utilização do fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

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

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso da gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné, este será de modelo adoptado na empresa.

#### Artigo 6.º

##### Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

#### Artigo 7.º

##### Dotação e prazos de validade

As dotações dos fatos são as seguintes:

a) Fatos-de-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;

- b) Fato — de início dois casacos, duas calças e depois uma calça cada 18 meses e um casaco cada 24 meses;
- c) Bata — aos enfermeiros e médicos do trabalho serão distribuídos batas de sarja branca;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de 12 em 12 meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 12 em 12 meses;
- f) Casaco de malha — inicialmente um e outro de 24 em 24 meses.

#### Artigo 8.º

##### Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

### AE entre a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste acordo de empresa, representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

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

2 — O período de vigência será de 12 meses contados a partir da entrada em vigor.

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

##### Cláusula 3.ª

###### Forma e tempo de revisão

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

#### Artigo 9.º

##### Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

Braga, 8 de Janeiro de 1992.

Pela Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Janeiro de 1992.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1992, a fl. 105 do livro n.º 6, com o n.º 39/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

2 — A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta donde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respetivo período de vigência.

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

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 4.ª

###### Condições de admissão

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

a) Possuir as habilitações mínimas legais, com excepção da seguinte categoria:

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Secretária de direcção	-	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

b) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

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

3 — É vedado à empresa admitir trabalhadores que se encontrem na situação de reformados.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

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

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

4 — Para a categoria de operador de computador, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 11.<sup>o</sup> ano de escolaridade em área com Matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

Sempre que existam trabalhadores classificados como operadores de registo de dados que possuam aptidões para virem a desempenhar aquelas funções, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento das vagas.

Na categoria de operador de computador poderá haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses. Durante esse período, os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

5 — Para a categoria de operador de registo de dados, o recrutamento far-se-á de entre os indivíduos habilitados com o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade.

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á mediante provas de selecção de entre os indivíduos com o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Regime de experiência

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 60 dias.

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

3 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal e quotização

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

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

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

4 — A empresa afixará, nos termos legais, nos locais de trabalho, em lugar bem visível, cópia do mapa.

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

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

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados para substituição ou a termo, na situação de doentes ou sinistrados e os que se encontrem a prestar serviço militar.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Densidades — Regulamentação do quadro

1 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de cinco escriturários e ou caixas, contínuos, cobradores, empregados de serviços externos, auxiliares de escritório e estagiários de escritório.

2 — Haverá um encarregado metalúrgico nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos.

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

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

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

6 — Haverá um fiel de armazém nos armazéns com mais de três e menos de cinco profissionais de armazém.

7 — Haverá um encarregado de refeitório nos refeitórios com cinco ou mais profissionais de hotelaria.

8 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado como encarregado de garangens.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas condições previstas na lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgan-

tes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e das comissões de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados relacionados com as respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que, por motivos imperiosos, sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo nos casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho;
- o) Fornecer o livrete de horário de trabalho referido no anexo V com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei ou no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões e classe ou categoria;

- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador, salvo na situação prevista na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que comprovadamente não possuam condições de segurança;
- 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 trabalhe, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
- m) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Direito à greve e proibição do *lock-out*

Em conformidade com o preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedado à empresa o recurso ao *lock-out*.

## CAPÍTULO IV

### 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 poderá ser alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km daquele.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da extinção do posto de trabalho ou da mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço.

2 — Poderá também ser transferido o trabalhador sempre que este dê o seu acordo por escrito à empresa, em documento onde constem os termos dessa transferência.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, sempre que a mesma se tenha operado nos termos do n.º 1 desta cláusula.



## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel;
- c) Horário de turnos.

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social. Nos casos em que a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após aprovação.

5 — A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, excepto tratando-se de passagem de horário por turnos para horário fixo.

6 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo.

7 — O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior não é aplicável quando os trabalhadores conduzirem viaturas equipadas com tacógrafo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário fixo

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

- a) Para os trabalhadores administrativos, de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias;
- b) Para os restantes trabalhadores (movimento, manutenção, construção civil, etc.), de quarenta e quatro horas semanais, passando a quarenta e três a partir de 1 de Março de 1992, não podendo ser superior a nove horas diárias.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário móvel

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

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de quarenta e quatro horas semanais, passando a quarenta e três a partir de 1 de Março de 1992, não podendo ser superior a nove horas diárias distribuídas em cinco dias.

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

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

5 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos só poderá ser praticado após audição da comissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

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

4 — O trabalhador terá direito a tomar a sua refeição durante o período de trabalho e no respectivo local, considerando-se o tempo gasto com a mesma como tempo de serviço.

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isonção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores:

- a) Que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Que exerçam regularmente actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20% da remuneração normal mensal.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário:

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

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

3 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ir até um máximo de cinco horas diárias nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

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

5 — Não estão sujeitos 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 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### CAPÍTULO VI

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

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

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

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecido no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal não complementar, tem direito a descansar um dia completo num dos três dias imediatos.

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa ou juntamente com o período de férias imediato.

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

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

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

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

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

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

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.<sup>a</sup>

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre do ano civil têm direito, no próprio ano de admissão e após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, e gozados conforme estipulado na cláusula seguinte.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — 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.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida, na medida do possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto se, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, forem marcadas para serem gozadas interpoladamente, salvaguardando sempre, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 — Os trabalhadores contratados a termo deverão gozar férias imediatamente após o termo do contrato.

## Cláusula 29.<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 ao último dia de Fevereiro.

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e auxiliares de movimento, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Férias em caso de impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e a gozar após a prestação de um mínimo de 90 dias de serviço efectivo.

Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — 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, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites previstos no n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

3 — 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.

4 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pela administração regional de saúde, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

6 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 4, prosseguirá, logo após alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de cessação de contrato

1 — 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 o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

1 — 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 nos termos legais.

2 — Para os efeitos de reembolso previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela empresa contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem 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 35.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre a segurança social.

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 apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

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

#### Cláusula 37.<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 da administração regional de saúde ou atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãs, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.

Natureza da falta	Documento comprovativo
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante três dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) 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.	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 colheira.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

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

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

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

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

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

8 — Nos casos em que o meio de prova não esteja expressamente previsto, a prova far-se-á por meios idóneos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.<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 — 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 ou posteriores ao dia de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II.

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

5 — A retribuição poderá ser satisfeita em numerário, por meio de cheque ou por transferência bancária.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa e uma diuturnidade no montante de 1850\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2150\$.

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

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de vendas de passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 185\$ por dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração por substituição temporária

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5300\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7650\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 10 600\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

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

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

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

4 — Verificando-se o disposto na alínea a) do número anterior, o subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio for igual à remuneração actualizada.

No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:

- 50% na primeira actualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
- 25% nas duas actualizações subsequentes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Determinação do valor da hora normal

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Aos trabalhadores é devido um subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

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

4 — A empresa complementar<sup>á</sup> ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

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

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento de retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

3 — Para efeitos do n.º 2 entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 775\$.

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Ajuramentação

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente, no mínimo, a 10% da sua remuneração base mensal.

### CAPÍTULO IX

#### Refeições e deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho.

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

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

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

A segunda refeição, com a duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da 4.<sup>a</sup> hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da 12.<sup>a</sup> hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.



5 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 865\$.

6 — Terá direito a 785\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1, não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição, por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 865\$;
- d) À quantia de 170\$ para pequeno-almoço.

8 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição, por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 865\$.

9 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 7 e no n.º 8 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

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

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

- a) Ao valor de 920\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Protecção na paternidade e na maternidade

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;
- b) Não desempenhar durante a gravidez 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 da retribuição;
- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto.  
O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de aborto, nado-morto ou morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto ou aborto;
- 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 segurança social, este reverterá para a empresa, até ao montante por esta liquidado à trabalhadora;
- 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) Gozar licença sem vencimento até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que se pretenda iniciá-la.

2 — Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a Lei da Protecção na Paternidade e na Maternidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

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

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a

prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstos na lei.

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força

da lei ou do presente AE, o direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 20 dias;
- d) Despedimento.

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação da sanção abusiva

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da lei;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Tramitação processual disciplinar

A tramitação processual tendente à aplicação de toda e qualquer sanção disciplinar rege-se pelo legalmente previsto para o regime de despedimento com justa causa.

### CAPÍTULO XIII

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições legais aplicáveis.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei;
- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de higiene e segurança, quando existam, em matéria da sua competência.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;

3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Requisitos específicos

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

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

3 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotecnia.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança

1 — Poderá ser constituída, para exercer funções nos termos legais, uma comissão de higiene e segurança, de composição paritária, com o máximo de quatro elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será órgão consultivo da empresa, competindo-lhe:

- a) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da higiene e segurança no trabalho que devem ser submetidos à apreciação da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- c) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- d) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança no trabalho;
- e) Apreciar os relatórios no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- f) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de higiene e segurança no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorrem, recomendando medidas adequadas à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações para a aquisição de equipamento de segurança no trabalho, de uso individual e colectivo;

- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança no trabalho, dando-lhes o devido seguimento;
- j) Analisar processos referentes a inquéritos de acidentes de trabalho;
- k) Participar na elaboração de um regulamento de higiene e segurança no trabalho, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social.

## CAPÍTULO XIV

### Medicina do trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina do trabalho

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes, de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

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

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

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

5 — A empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros prestados no âmbito da medicina do trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

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

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Estatuto

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

## CAPÍTULO XV

### Formação profissional

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Participação

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Responsáveis pela formação

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

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

### CAPÍTULO XVI

#### Reconversão profissional

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

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

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Metodologia das reconversões

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar grave.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>

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

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

### CAPÍTULO XVII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

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

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

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da segurança social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Controlo e fiscalização de baixas

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

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

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

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

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

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

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

6 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral.

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

### Preparação para a reforma

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

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

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

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

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

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Complemento de reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que se atinja o limite de idade previsto nos regulamentos da segurança social.

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

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

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pelo Centro Nacional de Pensões segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 81.<sup>a</sup>

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referido nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido, nos termos do n.º 1, após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

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

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Assistência judicial e pecuniária

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

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

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Assistência em caso de cumprimento de pena de privação de liberdade

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

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Ocorrências fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na me-

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa ou reformados.

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

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

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

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclusive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de ou-

trem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa. O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

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

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

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

9 — Os trabalhadores ou os reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso da empresa, beneficiando do desconto de 50%.

#### CAPÍTULO XVIII

##### Fatos de trabalho

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

#### CAPÍTULO XIX

##### Refeitórios e bares

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao

princípio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

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

## CAPÍTULO XX

### Controlo de gestão

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão

O controlo de gestão exerce-se nos termos da lei.

## CAPÍTULO XXI

### Comissão paritária

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Braga, que integrará dois elementos por parte da empresa e dois elementos que representarão a totalidade das associações sindicais outorgantes deste AE, podendo, uns e outros, ser assessorados por outros tantos elementos.

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

Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados 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 AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial.

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

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

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE e são

tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

## CAPÍTULO XXII

### Disposições legais

#### Cláusula 91.<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 vigor 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 do previsto quanto à transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis 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 15 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 92.<sup>a</sup>

**Não cumprimento das disposições relativas a horário de trabalho**

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Carácter mais favorável

Consideram-se revogadas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que discipli-



nou as relações de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, considerando-se o presente AE, no seu conjunto, mais favorável.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Chefe de despachantes.* — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções de despachante.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidades e qualidades com os descritos nas requisições.

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

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

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

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

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

**Fiscal.** — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

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

**Oficial principal (metalúrgico e electricista).** — É o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe 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 até dois profissionais.

**Operador de computador.** — É o trabalhador que inicia o computador, todos os seus periféricos e a rede de teletransmissão de dados quando exista; introduz e controla os dados de *input* dos trabalhadores *batch* de acordo com o manual de operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas da empresa.

**Operador de registo de dados principal.** — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas da empresa; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

**Preparador e controlador de dados.** — É o trabalhador que recebe os *input's* dos utilizadores; preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *output's* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores, das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo dos trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

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

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

**Nota.** — Os trabalhadores actualmente classificados como secretário(a) de administração ou de direcção e que não preencham as exigências de habilitações mínimas vencerão o salário fixado para o grupo II. As funções inerentes à categoria poderão ser desempenhadas por outros profissionais de escritório, mediante a atribuição de subsídio de função igual à diferença entre o respectivo salário base e o estabelecido para a categoria de secretário(a) de direcção ou o fixado para o grupo II, consoante preencham ou não as exigências de habilitações escolares mínimas.

Nestas circunstâncias não é aplicável a estes trabalhadores o regime consignado no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubri-

fica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas; pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II..... Chefe de fiscais A..... Chefe de movimento A..... Chefe de secção A..... Encarregado electricista A..... Encarregado metalúrgico A..... Enfermeiro-coordenador A..... Monitor A..... Operador de computador A..... Operador de registo de dados principal... Secretário de direcção A.....	78 300\$00
II	Chefe de equipa..... Chefe de estação I..... Encarregado de armazém..... Encarregado de refeitório..... Escriturário principal..... Oficial principal (metalúrgico e electricista) Preparador e controlador de dados..... Rececionista ou atendedor de oficinas... Técnico de electrónica.....	73 200\$00
III	Chefe de despachantes..... Encarregado de garagens II..... Expedidor..... Fiel de armazém (mais de três anos)..... Fiscal.....	70 350\$00
IV	Encarregado de garagens I.....	67 650\$00
V	Fiel de armazém (menos de três anos)...	64 350\$00

**ANEXO III**  
**Regulamento de controlo e fiscalização de baixas**

**Artigo 1.º**

**Princípios gerais**

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

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

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

4. — O princípio constante no n.º 1 é igualmente aplicável em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, tendo por reporte a pensão atribuída pela seguradora.

**Artigo 2.º**

**Direito ao complemento**

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

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

2 — Ao complemento da pensão por acidente de trabalho aplica-se igualmente o disposto na alínea b), bem como a parte final da alínea c), do número anterior.

**Artigo 3.º**

**Comunicação da situação de baixa**

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

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

**Artigo 4.º**

**Exames médicos**

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

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

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

**Artigo 5.º**

**Efeitos da doença não verificada**

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

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

3 — A situação prevista no número anterior determina igualmente a cessação do complemento de pensão por acidente de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### Sanções

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

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

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

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

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

4 — Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do n.º 2, na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea b), salvo em caso de fraude.

5 — O regime previsto no n.º 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea a) reportada à seguradora respectiva.

#### Artigo 7.º

##### Disposições finais

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

#### ANEXO IV

##### Regulamento de fatos de trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante discrimina-

das as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado com a dotação e com os prazos de duração indicados.

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

#### Artigo 2.º

##### Uso de distintivo

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

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

#### Artigo 3.º

##### Uso de fato de trabalho

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

##### A) Oficinas e estações de serviço:

Chefe de equipa;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado de garagens;  
Encarregado metalúrgico;  
Fiel de armazém;  
Monitor;  
Oficial principal;  
Técnico de electrónica;

##### B) Movimento:

Chefe de despachantes;  
Chefe de estação;  
Chefe de fiscais;  
Chefe de movimento;  
Expedidor;  
Fiscal;

##### C) Medicina e enfermagem.

#### Artigo 4.º

##### Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

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

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

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça de tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul;

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

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca de sarja branca;

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

c) Medicina e enfermagem:

Os enfermeiros e médicos têm direito a bata de sarja branca.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

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

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e, quando não fizer uso de gravata, será obrigatoriamente aberta.

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

a) Fato-de-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;

b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois umas calças cada 18 meses e um casaco cada 24 meses;

c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;

d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de 12 em 12 meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;

e) Gravata — inicialmente duas e uma de 12 em 12 meses;

f) Fato de ganga — inicialmente dois fatos e um de 12 em 12 meses;

g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.

ANEXO V

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

CAPÍTULO I

Características do livrete de controlo de trabalho

Artigo 1.º

Posse do livrete

Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

Artigo 2.º

Intransmissibilidade do livrete

Os livretes são pessoais e intransmissíveis.

### Artigo 3.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 4.º

#### Formato do livrete

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A6 (105 mm × 148 mm).

### Artigo 5.º

#### Conteúdo do livrete

1 — Cada livrete conterá:

- a) 1 capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) 12 resumos semanais, em duplicado;
- d) 1 exemplar deste regulamento;
- e) 1 exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

## CAPÍTULO II

### Normas para a aquisição dos livretes

### Artigo 6.º

#### Requisição dos livretes

1 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete.

2 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

### Artigo 7.º

#### Alteração do descanso semanal

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.

### Artigo 8.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 do valor do livrete e a justificação perante a delegação ou subdelegação da Inspeção-Geral do Trabalho desse extravio.

2 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento do valor do livrete e da referida justificação.

## CAPÍTULO III

### Normas de manutenção e preenchimento

### Artigo 9.º

#### Princípios de preenchimento

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

### Artigo 10.º

#### Forma dos registos

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nelas se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

### Artigo 11.º

#### Preenchimento dos livretes

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.

### Artigo 12.º

#### Símbolos

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

- 4 (cama) — repouso diário;
- 5 (cadeira) — intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
- 6 (volante) — período de condução;
- 7 — este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7-A (martelos) — período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12 (cama mais estrela) — tempo total de repouso antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheteiro ou ajudante de motorista será registado sob a rubrica 7-A (martelos).

## Artigo 13.º

### Registos em horário fixo

1 — Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho extraordinário pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 15.º deste regulamento.

## Artigo 14.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 15.º

### Registos e seus significados

1 — Havendo 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-á 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 12.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 uma das vinte e quatro 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, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 10.º; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;

- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período donde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

## Artigo 16.º

### Momento dos registos

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 13.º e 15.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 15.º não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos, nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

## Artigo 17.º

### Trabalho em dia de descanso semanal

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do resumo respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

## Artigo 18.º

### Resumos semanais

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica F do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
- c) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por [...], doença, férias, etc.);
- d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

## CAPÍTULO IV

### Deveres dos trabalhadores

#### Artigo 19.º

##### Deveres dos trabalhadores

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- Registar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes no capítulo anterior;
- Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- 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;
- Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controlo;
- Conservar em seu poder os livretes caducados.

## CAPÍTULO V

### Deveres das entidades patronais

#### Artigo 20.º

##### Deveres das entidades patronais

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- Preencher as rubricas V e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para preenchimento correcto do livrete;
- Examinar todas as semanas ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;
- Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais de um livrete;
- Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 8.º

## Modelo n.º 1

### Frente

- Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários
- País: Portugal
- 1.ª data de utilização do livrete: \_\_\_\_\_
- Última data de utilização: \_\_\_\_\_
- Nome completo, data de nascimento e residência do titular:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Modelo n.º 1

### Verso

Descanso semanal: \_\_\_\_\_  
Descanso complementar: \_\_\_\_\_  
Categoria profissional: \_\_\_\_\_  
Local de trabalho: \_\_\_\_\_

Conforme modelo estabelecido pela:  
Organização Internacional do Trabalho

## Modelo n.º 2

### 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

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Braga, 8 de Janeiro de 1992.

Pela Rodoviária de Entre Douro e Minho, S. A.:

O Conselho de Administração:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIQTER — Sindicato dos Quadros e Técnicos dos Transportes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Janeiro de 1992.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1992, a fl. 105 do livro n.º 6, com o n.º 38/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



2. Número de matrícula da(s) veículo(s)	<b>1. FOLHA DIÁRIA</b>  N.º <b>6</b>	8. Dia e data
1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    11    12		
13   14   15   16   17   18   19   20   21   22   23   24		
4. <input type="checkbox"/> R 5. <input type="checkbox"/> P 6. <input type="checkbox"/> O 7. <input checked="" type="checkbox"/> Z 7a. <input type="checkbox"/> A		
4. <input type="checkbox"/> R 5. <input type="checkbox"/> P 6. <input type="checkbox"/> O 7. <input checked="" type="checkbox"/> Z 7a. <input type="checkbox"/> A		
8. Local do início do serviço: _____ 9. Local da cessação do serviço: _____		
10. Transporte intermunicipal de mercadorias. peso máximo autorizado do conjunto de veículos: _____		
10a. Transporte intermunicipal de passageiros. Regime de repouso diário escolhido: _____		
11. Conta-quilômetros: Fim do serviço ..... km. Início do serviço ..... km. Percursos total ..... km.		
12. <input type="checkbox"/> R 13. <input type="checkbox"/> O 14. <input checked="" type="checkbox"/> Z 14a. <input type="checkbox"/> A		
15. Total 13+14+14a.		
12. Número de horas		
18. Observações e assinatura: _____		

A. Nome completo do trabalhador

\_\_\_\_\_

B.

## RELATÓRIO SEMANAL

C. De \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ Inclusive

D. Hora de partida semanal	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	J. Total de horas semanais	
E. Hora saída 1ª									
F. 2ª									
F. 3ª									
Horas de atividades profissionais	G. 4ª								
	Ha. 5ª								
	Hb. 6ª								
	L. 7ª								
La Total para remuneração									

K. Observações \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

L. Data do repouso semanal precedente \_\_\_\_\_

M. Assinatura do trabalhador \_\_\_\_\_

N. Assinatura da entidade patronal \_\_\_\_\_

Dia e data  
Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973

3. **FOLHA DIÁRIA**  
11-75

2. Número de matrícula do(s) veículo(s)  
BB-55-7B

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4	<input checked="" type="checkbox"/>											
5	<input checked="" type="checkbox"/>											
6	<input checked="" type="checkbox"/>											
7	<input checked="" type="checkbox"/>											
7a	<input checked="" type="checkbox"/>											
13	<input checked="" type="checkbox"/>											
4	<input checked="" type="checkbox"/>											
5	<input checked="" type="checkbox"/>											
6	<input checked="" type="checkbox"/>											
7	<input checked="" type="checkbox"/>											
7a	<input checked="" type="checkbox"/>											

8. Local de início do serviço: LISBOA

9. Local de cessação do serviço: GÁZARES

10. Transporte de mercadorias.  
Peso 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 / quilómetros
início do serviço:	91 044	km / quilómetros
Percurso total:		386

12. Número de locais: 6 1/2

13.

14.

14a.

15. Total 13 + 14 + 14a eventualmento: 9 1/2

16. Observações e assinatura:

*[Assinatura]*

Livre: n.º 345

**AE entre a Rodoviária do Algarve, S. A.,  
e o SIQTER — Sind. dos Quadros e Técnicos dos Transportes — Rectificação**

Por haver sido publicada com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46/91, de 15 de Dezembro, a convenção mencionada em título, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Assim:

No n.º 4 da cláusula 5.ª, onde se lê «As candidaturas» deve ler-se: «As condições».

Na alínea a) da cláusula 17.ª, onde se lê «chefes de estação II» deve ler-se «chefes de estação III».

No n.º 5 da cláusula 77.ª, onde se lê «da cláusula 73.ª» deve ler-se «da cláusula 75.ª».

No grupo do anexo II — tabela salarial —, onde se lê «contabilista I; economista I; engenheiro I; jurista I; médico I; profissional de engenharia I; técnico/licenciado/bacharel I» deve ler-se «contabilista I; economista I; engenheiro I; jurista I; médico I; profissional de engenharia I; técnico/licenciado/bacharel I».