

**Declaração**

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços e São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 20 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 220/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta Indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública

ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — No âmbito da revisão do CCTV para a indústria de fotografia para produzir efeitos a 1 de Julho de 2008, são alteradas as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, referentes às cláusulas 2.<sup>a</sup>, «Vigência/Produção de efeitos», 36.<sup>a</sup>, «Retribuições mínimas mensais», 42.<sup>a</sup>, «Trabalho fora do local habitual», base xxxii, «Diuurnidades», anexo iv, «Tabela salarial» e anexo v, «Enquadramentos profissionais e salários».

Introduziu-se alteração às cláusulas 27.<sup>a</sup>, «Descanso semanal e feriados» e 29.<sup>a</sup>, «Duração das férias», publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004.

As matérias que não foram objecto de alteração mantêm o texto e os efeitos consolidados conforme as publicações que constam no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2004, 32, de 29 de Agosto de 2005, 31, de 22 de Agosto de 2006, e 32, de 29 de Agosto de 2007.

4 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência**

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelos períodos estabelecidos por lei.

2 — O presente CCTV pode ser denunciado desde que sejam decorridos vinte ou dez meses, conforme se trate da revisão do clausulado social ou da tabela salarial.

3 — A tabela salarial constante do anexo iv e as restantes matérias pecuniárias, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008 devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Denúncia e revisão**

1 — O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 — A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 — Apresentada a proposta será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 — Durante a vigência do CCTV podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO A

#### Disposições gerais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

a) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizada por cada trabalhador que seja admitido na empresa a partir do dia 1 de Agosto de 1988 e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 15 do mês seguinte àquela a que respeita;

b) Prestar ao Sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

c) Cobrar e enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquela a que se disserem respeito;

d) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

f) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;

h) Devolver as guias de colocação ao Sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;

b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;

e) Não divulgar externamente informações sobre a actividade produtiva ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal, ou a quem a represente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por motivo desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;

d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.<sup>a</sup>;

e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir o trabalhador sem justa causa;

i) Admitir qualquer trabalhador ao seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido.

2 — Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.<sup>a</sup>

SECÇÃO B

**Disciplina**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias, consignados neste contrato.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Sanção disciplinar**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção 6 dias e em cada ano civil num total de 18 dias.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar**

1 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção, sob pena de prescrição.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.<sup>a</sup> O trabalhador nesta situação, mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

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

5 — Todas as sanções deverão ser fundamentadas por escrito e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo.

6 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> serão antecedidas de processo disciplinar que constará do seguinte:

a) Comunicação por escrito ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;

b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;

c) O delegado sindical ou o Sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;

d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

8 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que necessário, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente.

9 — Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 — A inobservância do disposto nos números anteriores, torna o procedimento disciplinar nulo.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno, e em dias de descanso semanal;

c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;

d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;

e) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

f) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores;

h) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

i) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

*a)* Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;

*b)* Tratando-se da suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## SECÇÃO C

### Direitos especiais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direitos constitucionais dos trabalhadores

De acordo com o estabelecido na Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

*a)* Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;

*b)* As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;

*c)* O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;

*d)* Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;

*e)* Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;

*f)* Constitui direito das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mulheres

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos especiais previstos na legislação em vigor e ainda os direitos a seguir mencionados:

*a)* Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem;

*b)* Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto

a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

*c)* Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada nos termos da legislação em vigor, até doze meses após o parto;

*d)* As trabalhadoras que não amamentem os filhos podem dispor diariamente de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para assistência aos filhos até doze meses após o parto;

*e)* Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;

*f)* O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;

*g)* Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

2 — Para o exercício do direito consignado na alínea *d)* do número anterior, a trabalhadora deverá apresentar mensalmente à entidade patronal declaração, devidamente fundamentada, dos motivos pelos quais se torna necessária a prestação de assistência aos filhos.

3 — Os direitos consignados nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)* e *g)* do n.º 1 são assegurados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, da sua retribuição normal ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, excepto no direito previsto na alínea *d)*, que apenas será remunerada uma hora por dia.

4 — As trabalhadoras que estejam a beneficiar do regime anteriormente previsto na alínea *d)* desta cláusula mantêm esse regime até expirar o período previsto na mesma.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal terem ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão redução de uma hora e trinta minutos no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas, e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula mediem pelo menos duas horas.

2 — A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 — A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, e esta os considere necessários.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento, a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o *curriculum* de um ano lectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direito ao trabalho

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares ou vagas compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos.

2 — As entidades patronais, quando pretendam efectuar admissão, solicitarão ao sindicato respectivo a indicação de trabalhadores na situação de desemprego, reservando-se, no entanto, à empresa o direito de não admitir qualquer dos trabalhadores indicados pelo sindicato se não os considerar aptos para o preenchimento do lugar.

3 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 — Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao Sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

7 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

8 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionada à posse de título profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 — O disposto neste capítulo não prejudica o regu-  
lamento da carreira profissional dos trabalhadores fotó-

grafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior fica abrangido pelas disposições deste contrato e, nomeadamente, tem direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador substituído tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

5 — A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Classificações profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumeradas e definidas no Regulamento da Carreira Profissional dos Trabalhadores Fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o seu lugar na empresa para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomarà o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro

desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e o respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a 30 dias) têm direito de retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 — Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstas neste contrato e na lei.

7 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

A transmissão de exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores, constantes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

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

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 — Quando a transferência depende da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Pluriemprego

1 — As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo, seja desempenhado em tempo completo.

2 — Na data de admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 — O trabalhador que preste falsas declarações, ou que venha a criar situações previstas no n.º 1, dá à empresa o direito de instaurar processo disciplinar para despedimento, com fundamento nesses factos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas semanais de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados nas empresas.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta horas semanais sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo entre trabalhadores e empresa para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho é considerado entre as 8 e as 20 horas, excepto em regime de turnos, não podendo em qualquer caso ser superior a oito horas diárias.

4 — A entidade patronal não pode alterar os horários de entrada ou saída, bem como os intervalos de descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Turnos fixos são grupos de horários fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 23.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência nos turnos rotativos ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, sem o seu prévio consentimento.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estabelecido neste CCTV quanto ao dia de descanso semanal e feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a receber mensal-

mente um subsídio de turno de 20 % da retribuição base, pago também nos subsídios de férias e de Natal.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno, no entanto, caso seja praticado no período de tempo considerado nocturno, o trabalhador terá direito a retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — A mudança de horário de trabalho do trabalhador em regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração ao seu contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalos para descanso

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 — No segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores devem prestar trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador que será dada por escrito, com cópia para o Sindicato se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de ausência do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO A

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado a partir das treze horas considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que laboram de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é integralmente considerado dia de descanso complementar.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes: 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, Corpo de Deus (festa móvel), 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local) e terça-feira de Carnaval.

#### SECÇÃO B

##### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo de situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

b) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil

em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

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

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da majoração resultante da lei.

2 — No ano da contratação o trabalhador terá direito a férias nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas.

b) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o 1.º dia útil da semana.

10 — Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge, respec-

tivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

11 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 5 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação de trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação pagando um acréscimo de 25 % sobre estes valores.

#### SECÇÃO C

##### Faltas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato.

A necessidade e a natureza destes actos devem ser aferidos segundo critério de razoabilidade pelas associações e instituições acima referidas;

c) Casamento — 10 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados — 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge: netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta — 2 dias consecutivos;

f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — 2 dias consecutivos;

g) Nascimento de filho — 1 dia;

h) Prestação de provas de exames, em estabelecimento de ensino — o dia ou dias de prova de exames e a véspera do primeiro exame;

i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar — o tempo necessário;

j) Quando sendo bombeiro voluntário haja de ocorrer a sinistros;

l) Dádiva de sangue — até 1 dia por mês;

m) Ida a consulta médica devidamente comprovada, desde que não possa ser efectuada fora do período normal do trabalho.

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

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

b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas.

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

d) A apreciação da previsibilidade das faltas, compete em primeiro lugar ao trabalhador dentro dos critérios de razoabilidade.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de qualquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivos de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador, dentro dos primeiros três dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço, sob pena de, não o fazendo, ser futuramente ininvocável a eventual natureza injustificada da falta ou faltas.

5 — As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios dias do descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verificarem com reincidência.

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

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 — Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Dispensas

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escrito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 — O pedido e autorização de licença, concedida de acordo com esta cláusula, deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior, nem esteja correlacionado com as funções dentro da empresa e ainda, em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

## CAPÍTULO VI

**Retribuição do trabalho**Cláusula 36.<sup>a</sup>**Retribuições mínimas mensais**

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque, transferência bancária, se o trabalhador concordar em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 36,60.

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

7 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os seis meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores.

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Quando um trabalhador aufere uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao salário mínimo nacional.

12 — As empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 3,40.

13 — O subsídio de alimentação referido no n.º 12 será sempre devido, excepto nos seguintes casos:

a) Faltas injustificadas (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);

b) Faltas justificadas com perda de retribuição (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);

c) Dias de descanso semanal ou feriados em que não haja prestação de trabalho;

d) Período anual de férias do trabalhador.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

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

em que:

RH = Retribuição horária;

RM = Retribuição mensal;

HS = Horário de trabalho semanal.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial a qual será igual à retribuição acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % até às 24 horas;

b) 150 % das 0 horas até às 8 horas;

c) 200 % se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 — Nas primeiras duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas a retribuição mínima será equivalente à prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 — No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.<sup>a</sup>

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

Sempre que o profissional substituído por outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês, como mês completo.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 — Não é permitido à entidade patronal em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 4, serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação do trabalho.

7 — Em caso de incumprimento do fixado neste número, e não havendo concordância escrita do trabalhador para pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação do pagamento com o acréscimo de 25 % dos créditos em dívida.

8 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio ser inferior a 25 % do total.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 — No caso de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalente.

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 62 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 14,70 e a dormida com pequeno-almoço a € 32,60.

5 — A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 22,5 % sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil no valor de € 500 000 para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 — Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade de fazer prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 — Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

Constituem designadamente justa causa de despedimento:

- a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiada;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Violências físicas ou provocação frequentes com outros trabalhadores na empresa;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados, imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;
- f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes à higiene e segurança no trabalho;

g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;

h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos, ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;

i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;

j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicadas pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

6 — No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato por parte do trabalhador

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

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

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa

1 — Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal por escrito a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

## CAPÍTULO VIII

### Previdência

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV, tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior, manterão esse direito.

## CAPÍTULO IX

### Salubridade, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda na medida do possível a sua comodidade.

2 — As empresas deverão recorrer se possível a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Acidente de trabalho ou doença profissional

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pela instituição de previdência nem pelo seguro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Reclamações

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à Inspeção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Exames médicos**

1 — Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Comissões de segurança**

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 — As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 — As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Atribuições da comissão de segurança**

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;

f) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à Inspeção de Trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 — Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e

actualização, em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

**CAPÍTULO X**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Quadro de pessoal**

1 — No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 — Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 — A entidade patronal enviará ao Sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores**

1 — O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos Sindicatos outorgantes, ressalvando-se todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Interpretação e integração de lacunas**

1 — A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas, em princípio, pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — Para o mesmo efeito do referido no número anterior e para a resolução de situações omissas será criada uma comissão paritária.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Regulamento da comissão paritária**

1 — Constituição:

a) Nos termos da base xvi do CCTV para a indústria de fotografia, é constituída uma comissão paritária com três representantes das associações sindicais outorgantes e três representantes da associação patronal;

b) As associações sindicais outorgantes designarão, de entre si, três associações sindicais que se representarão na comissão paritária;

c) As três associações sindicais (que representam as restantes) credenciarão os elementos seus representantes para integrar a comissão paritária;

d) A associação patronal designará os seus representantes;

e) A associação patronal e as associações sindicais, referidas nas alíneas c) e d), poderão ainda credenciar três elementos suplentes que, no impedimento dos efectivos, os poderão substituir e ainda nomear assessores;

f) As associações sindicais que não possuam representantes directos na comissão paritária poderão participar nos trabalhos da mesma na qualidade de assessores, sempre que da ordem do dia constem assuntos relativos a trabalhadores por si representados.

2 — São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretação de matéria constante do CCTV e respectivos anexos e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;

b) Deliberar as reclassificações de trabalhadores ou quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;

c) Marcação de provas de avaliação de conhecimentos e nomeação do respectivo júri.

3 — Funcionamento:

a) A fim de assegurar o funcionamento da comissão paritária haverá um secretariado permanente que será constituído por um representante da ANIF e um representante das três associações sindicais previstas na alínea c) do n.º 1;

b) A comissão paritária reunirá a pedido da ANIF ou qualquer associação sindical outorgante do CCTV, dirigido ao seu representante no secretariado definido na alínea a);

c) Os elementos do secretariado acordarão, por correspondência entre ambos, a data das reuniões da comissão paritária, enviando a agenda dos assuntos a abordar, bem como a documentação eventualmente existente que possibilite a sua análise;

d) As reuniões só poderão ter lugar decorridos oito dias após a data da sua marcação. Cada elemento do secretariado convocará os restantes elementos da parte que representa;

e) Em princípio, as reuniões da comissão terão lugar nas instalações da ANIF;

f) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, no mínimo, dois representantes de cada uma das partes;

g) No final de cada reunião, os elementos do secretariado elaborarão acta respectiva, que será assinada por todos os presentes.

Dessa acta, deverão constar as deliberações, bem como os casos apreciados e sobre os quais não foi possível haver deliberação.

Os elementos do secretariado comunicarão as decisões da comissão paritária, com a data da sua deliberação, aos respectivos interessados que representam.

4 — Decisões da comissão paritária — as decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do CCTV, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Infracções

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

#### ANEXO I

##### Libre exercício da actividade sindical na empresa

###### BASE I

###### Princípio geral do exercício do direito sindical

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

###### BASE II

###### Organização sindical na empresa

1 — Dirigentes sindicais — são os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 — Comissão intersindical da empresa — organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 — Comissão sindical de empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Delegados sindicais — são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

###### BASE III

###### Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento referido no número anterior, deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

###### BASE IV

###### Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos traba-

lhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentando para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

#### BASE V

##### Condições para o exercício da actividade sindical

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

1 — A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores.

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

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

#### BASE VI

##### Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical, ou de trabalhadores ou ainda na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não existam quaisquer das referidas comissões, bem como por 50 ou  $\frac{1}{3}$  dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima

de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### BASE VII

##### Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais na empresa, serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

#### ANEXO II

##### Definição das especialidades profissionais

#### CAPÍTULO I

##### Trabalhadores fotógrafos

###### Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos

*Impressor.* — É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens, e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

*Operador.* — É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Retocador.* — É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

###### Definição das especialidades de fotógrafos esmaltadores

*Impressor.* — É o profissional que executa a impressão de positivo para o esmalte.

*Plaqueteiro.* — É o profissional que prepara e executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

*Reprodutor.* — É o profissional que executa as reproduções e positivos.

*Retocador.* — É o profissional que retoca as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos.

###### Definição das especialidades dos laboratórios industriais

*Foto-acabamento.* — Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares tais como, montagens e colagens, corte, controlo e separação de trabalhos, e expedição.

*Fotografia.* — Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Fotoquímica.* — Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade.

*Impressão manual.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou a cores.

*Impressão mecânica.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliadora automática ou semiautomática a preto e branco e ou a cores.

*Retoque.* — Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou a cores.

*Revelação.* — Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou a cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

#### Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia

*Assistente de máquinas foto-rápidas.* — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, nomeadamente, ocupando-se da sua manutenção.

*Assistente técnico.* — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, prepara os banhos e rectifica diafragmas.

*Fotocopista.* — É o profissional que executa por intermédio de uma máquina fotocopiadora as respectivas fotocópias.

*Heliógrafo.* — É o profissional que executa reproduções de documentos, desenho e outros utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal, ou semi-húmida.

*Microfilmagem.* — É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numerações ou outros, e utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível.

#### Definição das especialidades de *minilab*

*Operador de «minilab».* — É o trabalhador operador de uma máquina que executa funções de revelação, impressão e corte de fotografias. Pode ainda proceder à preparação dos produtos químicos a utilizar, bem como à embalagem de fotografias.

*Operador estagiário de «minilab».* — É o trabalhador que executa as funções estabelecidas para o operador.

*Auxiliar de «minilab».* — É o trabalhador que auxilia nas funções estabelecidas para o operador.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional — especialista de organização e métodos — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter, e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação,

dispositivos e técnica desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Arquivista.* — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquia.

*Caixa de escritório.* — É o trabalhador que nos escritórios tem a sua cargo, como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento, divisão ou de serviços.* — É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

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

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

*Escriturário.* — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.* — É o trabalhador que, em mais de um idioma anota ou estenografa e transcreve em dactilografia, cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços que tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz planeamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos.

Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

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

*Perfurador-verificador/operador de posto de dados.* — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradores de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

*Programador informático.* — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;

c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a cartões) funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Secretário.* — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete de administração ou direcção. Exerce funções tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa, arquivo; telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho; providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Técnico de contas.* — É o trabalhador que para além das funções de contabilista subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento da tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tradutor.* — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores de comércio e armazém

*Ajudante de fiel.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda, informa-se do género de produtos que deseja; circuito o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

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

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

*Caixeiro encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir serviços e o pessoal.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

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

*Demonstrador.* — Faz demonstração de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

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

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta o controlo à distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora

com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Praticante de caixeiro ou de armazém.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, para caixeiro ou profissional de armazém.

## CAPÍTULO IV

### Técnico de vendas

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos, etc.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

*Prosector de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado, nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços de destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

## CAPÍTULO V

### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

*Ajudante de motorista.* — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias; compete-lhe, ainda, velar em conjunto com o motorista pelo asseio e limpeza do veículo.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Condutor de empilhador, tractor ou grua.* — É o trabalhador que conduz empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da

empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

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

*Guarda/vigilante.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Lavador.* — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

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

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela conservação e limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações, mercadorias e receber correspondência.

*Servente de viatura de carga.* — É o profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes nos domicílios.

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

## CAPÍTULO VI

### Electricista

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

*Chefe de equipa electricista.* — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

*Encarregado de electricista.* — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de sua função e assume a responsabilidade dessa execução.

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

## CAPÍTULO VII

### Técnicos de desenho

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

*Desenhador arte-finalista.* — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maqueta, executa com a técnica e o pormenor necessário o material gráfico ou publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

*Desenhador-maquetista.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

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

*Desenhador-retocador.* — É o trabalhador que, a partir da maqueta ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador técnico ou gráfico-artístico.* — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

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

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

**ANEXO III**

**Carreiras profissionais**

**CAPÍTULO I**

**Regulamento da carreira profissional  
para os trabalhadores fotógrafos**

**SECÇÃO A**

**Princípios gerais e categorias**

**BASE I**

**Princípio geral**

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

**BASE II**

**Actividade de fotografia**

1 — A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores;

Laboratórios industriais;  
Serviços auxiliares.

2 — Para admissão das actividades de fotografia são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 — Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas, mas já sócios do Sindicato, não se aplicará o consignado no número anterior.

**BASE III**

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — Reportagens e estúdios fotográficos — são as seguintes especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 — Fotógrafos esmaltadores — são as seguintes especialidades na profissão de fotógrafo, existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;

- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

**BASE IV**

**Laboratórios industriais**

1 — São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execute por processos mecânicos revelação de negativos e papel, preto e branco ou cores.

Execute por processos mecânicos ampicópias, em preto e branco ou cores.

2 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Foto-acabamento;
- g) Retoque.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

**BASE V**

**Serviços auxiliares de fotografia**

1 — São as seguintes especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas foto-rápidas.

2 — Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia — são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV).

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

**BASE V-A**

**Minilab**

As categorias a observar nos *minilab* são as seguintes:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Auxiliar.

## SECÇÃO B

## Promoções

## BASE VI

## Promoções

1 — A aprendizagem nas categorias dos sectores de reportagem, estúdios fotográficos, laboratórios industriais e fotógrafos esmaltadores inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 — Ao fim de dois anos de serviço efectivo de aprendizagem, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de auxiliar.

3 — Após três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de estagiário.

4 — Após dois anos de serviço efectivo na categoria de estagiário, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação, em uma ou duas especialidades, para transitar para a categoria de oficial.

5 — Após um ano de serviço efectivo na categoria de oficial, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação para a categoria de especializado.

6 — Nos laboratórios industriais, o trabalhador, para ser considerado especializado, terá de prestar, obrigatoriamente, provas nas seguintes especialidades:

Impressão mecânica ou manual;  
Revelação mecânica ou manual;  
Fotoquímica/controlo de qualidade.

*Nota.* — Esta base substitui as bases VI e VII do anexo III do CCTV.

## BASE VIII

## Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de dois anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — Decorrido que seja o período de dois anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 — Na microfilmagem as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

## BASE IX

## Disposições gerais sobre promoções

1 — Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiários ou oficiais, a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 — As provas de avaliação profissional deverão ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 — As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que requeiram provas de avaliação

para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 — As entidades patronais que pretendam utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito à ANIF no prazo de 30 dias a contar da data em que foram notificadas que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 — A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

## BASE IX-A

## Admissão e promoções

1 — Aos trabalhadores admitidos na profissão, após publicação da presente revisão será atribuída a categoria de auxiliar.

2 — Após 12 meses na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido à categoria de operador estagiário do 1.º ano.

3 — Após 12 meses no escalão do 1.º ano, o trabalhador passa ao escalão de estagiário do 2.º ano.

4 — Após 12 meses em operador estagiário do 2.º ano, o trabalhador será promovido obrigatoriamente a operador de *minilab*.

## Reclassificações

1 — Aos trabalhadores com a categoria de oficial que sejam reclassificados para funções em *minilab* será atribuída a categoria de operador de *minilab*.

2 — Aos trabalhadores com a categoria de estagiário ou de auxiliar que ingressem nas funções de *minilab* será atribuída a categoria ou escalão correspondente à antiguidade na profissão.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 anteriores não prejudica situações mais favoráveis ao trabalhador já existentes.

## SECÇÃO C

## Densidades e serviços externos

## BASE X

Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e serviços auxiliares

1 — As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 — O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo de oficiais e especializações também no conjunto.

3 — Para efeitos da proporcionalidade do quadro a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que o trabalhador possui.

## BASE XI

## Serviços externos de fotografia

1 — Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com o mínimo de três anos de actividade efectiva.

2 — Desde que exista mais de um oficial habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

## SECÇÃO D

### Reciclagem

#### BASE XII

#### Reciclagem

1 — Em caso de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador, poderá a entidade patronal proceder à sua reciclagem.

2 — Em nenhum caso poderão ser prejudicadas as expectativas de promoção do trabalhador reciclado ou reduzida a sua remuneração.

## SECÇÃO E

### Licença fotográfica

#### BASE XIII

#### Licença fotográfica

É obrigatória a posse e utilização da licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia, a qual ficará sujeita à regulamentação prevista no anexo VI deste CCTV.

## SECÇÃO F

### Disposições gerais

#### BASE XV

#### Avaliação de conhecimentos

1 — As provas de avaliação a requerer com a antecedência de 90 dias realizar-se-ão em duas épocas anuais, durante os meses de Fevereiro e Novembro respectivamente.

2 — Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos que, no prazo máximo de 15 dias a contar da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 — Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 — Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

#### BASE XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

1 — A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

2 — A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por um representante do sindicato respectivo e por um representante da ANIF.

3 — Será elaborada uma acta da prova do candidato de que, além do seu nome, empresa, especialidade e categoria profissional, deverá constar a especialidade profissional e categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF.

4 — A apreciação à aptidão do candidato será com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional constantes na base seguinte destas disposições gerais.

5 — Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF à avaliação do candidato deverão sempre que possível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar no resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3 sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção.

6 — Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do Sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária.

7 — A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente, à empresa e ao trabalhador o respectivo resultado da prova de avaliação.

8 — Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação só passado um ano poderá prestar novas provas.

9 — Caso as provas de avaliação não se realizarem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis à entidade patronal e ou à ANIF o trabalhador será considerado como apto e promovido à categoria imediatamente superior.

10 — No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte aquele em que se realizaram, ou se deveriam ter realizado, as provas.

#### BASE XVII

#### Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

##### I — Estúdios fotográficos e reportagens

###### A) Operadores

#### Prova prática:

1 — Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 — Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 — Demonstrar o uso dos descentramentos e básculas existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 — Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com um *flash* electrónico cujo número guia é indicado.

5 — Examinar um determinado cliché, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

#### B) Impressores

Prova prática:

1 — Executar a ampliação de uma fotografia, nas dimensões indicadas pelos membros do júri, usando um cliché de  $6 \times 9$  ou de  $9 \times 12$  ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar. (Não serão permitidas mais de três tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada).

2 — Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser um esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente, tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 — Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 — Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 — Sendo-lhe apresentado um cliché mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 — Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 — Sendo-lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

#### C) Retocadores

1 — Retoque de um cliché de  $6 \times 9$  a  $13 \times 18$ . (O efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de três vezes).

2 — Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a  $24 \times 30$ .

3 — Isolamento, com neococina, de uma imagem de um cliché de  $6 \times 9$  ou de  $9 \times 12$  onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 — Protecção de uma região de um cliché, com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 — Raspagem de um detalhe a eliminar de um cliché de forma que não seja percebido na fotografia final.

### II — Laboratórios industriais

1 — Revelação — fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

2 — Impressão mecânica — executar na ampliadora automática uma prova de  $9 \times 12$  e na semiautomática uma de  $10 \times 15$  e uma de  $20 \times 25$ , em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

3 — Impressão manual — executar com o ampliador uma ampliação de  $13 \times 18$ , uma de  $20 \times 25$  e uma de  $30 \times 40$  esfumada, em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

4 — Foto-acabamento — prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetagens dos mesmos.

5 — Fotoquímica/controlo de qualidade — prestar provas de densimetria, sensitometria, controlo de qualidade e calibragem de «*printer*».

### III — Esmaltadores

1 — Reprodutor — executar de um original, em qualquer das condições, um cliché negativo do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

2 — Retocador — retoque de um cliché de  $6 \times 9$  e de  $9 \times 12$ , negativo e positivo.

3 — Impressor — imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes,  $6 \times 9$  e  $9 \times 12$ .

4 — Plaqueiro — executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

#### BASE XVIII

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento serão solucionadas pela comissão paritária prevista na cláusula 57.ª deste CCTV.

### CAPÍTULO II

#### Trabalhadores de escritório

##### BASE XIX

##### Condições mínimas de admissão

1 — As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

##### BASE XX

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;

b) Por cada cinco trabalhadores, a existência de um chefe de secção.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base serão observadas as seguintes proporções:

a) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento

para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

#### BASE XXI Estágio e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

2 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 — Para efeitos de promoções automáticas contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 — Para efeitos de promoção não automática as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo, e a antiguidade dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

##### BASE XXII Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 — Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos, serão classificados em categoria superior a praticante.

##### BASE XXIII Dotações mínimas

1 — Caixeiros:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção.

b) O número de caixeiro-ajudante não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;

c) O número de praticantes não poderá exceder 25 % + 2 dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

Número de trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro . . . .			1	1	1	1	2	2	2	3
Segundo-caixeiro . . . .		1	1	1	1	2	2	2	3	3
Terceiro-caixeiro . . . .	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

#### BASE XXIV Profissionais de vendas externas

1 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

b) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

#### BASE XXV Trabalhadores de armazém

É obrigatória a existência de:

a) Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;

b) Havendo mais de oito trabalhadores terá de haver também um encarregado de armazém.

#### BASE XXVI Acesso

1 — Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Os caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

#### BASE XXVII Retribuições mínimas

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de 1000\$.

## CAPÍTULO IV

### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

#### BASE XXVIII

##### Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas, cobreadores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- b) 18 anos para telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Restantes trabalhadores, habilitações mínimas legais;
- b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

#### BASE XXIX

##### Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior, logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

3 — As telefonistas de 2.<sup>a</sup>, após três anos nesta categoria são promovidas à categoria de 1.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.<sup>a</sup>, desde que tenham mais de três anos de permanência naquela categoria.

## CAPÍTULO V

### Electricistas

#### BASE XXX

##### Promoção e acesso

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois anos de permanência na categoria;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria;
- c) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricidade de montador electricista;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência na categoria.

2 — O electricista diplomado pelas escolas oficiais no curso industrial de electricidade ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiro electricista da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

## CAPÍTULO VI

### Técnicos de desenho

#### BASE XXXI

##### Promoção e acesso

1 — Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de Escola de Artes Decorativas ingressam directamente como:

- a) Desenhador até três anos, se entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano, nos restantes casos.

3 — O praticante, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano.

## CAPÍTULO VII

### Diuturnidades

#### BASE XXXII

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 12,30, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data de saída deste CCTV já pratiquem o regime de diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 12,30, até ao limite de três diuturnidades.

## ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Valor (euros)
I-A .....	801
I-B .....	762
I-C .....	734
II .....	688
III .....	672
IV .....	621
V .....	577
VI .....	562
VII .....	498
VIII .....	450
IX .....	438
X .....	433
XI .....	429
XII .....	426

## ANEXO V

## Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A — € 801:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — € 762:

Analista informático — escritório.

Grupo I-C — € 734:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;

Chefe de compras — comércio/armazém;

Chefe de departamento — escritório;

Chefe de divisão — escritório;

Chefe de escritório — escritório;

Chefe de serviços — escritório;

Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;

Contabilista — escritório;

Desenhador de arte-finalista — desenho;

Desenhador-maquetista — desenho;

Desenhador-projectista — desenho;

Desenhador-retocador — desenho;

Programador informático — escritório;

Técnicos de contas — escritório;

Tesoureiro — escritório.

Grupo II — € 688:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;

Chefe de secção — escritório;

Encarregado de armazém — comércio/armazém;

Encarregado de electricista — electricista;

Guarda-livros — escritório;

Programador mecanográfico — escritório.

Grupo III — € 672:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;

Chefe de equipa electricista — electricista;

Oficial especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeiras — escritório;

Inspector de vendas — comércio/armazém;

Secretário — escritório;

Tradutor — escritório.

Grupo IV — € 621:

Caixa de escritório — escritório;

Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;

Encarregado de garagem — garagem;

Fiel de armazém — comércio/armazém;

Motorista de pesados — rodoviários;

Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) — gráfico;

Oficial de electricista — electricista;

Operador informático — escritório;

Operador mecanográfico — escritório;

Operador de *minilab* — gráfico;

Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;

Primeiro-escriturário — escritório;

Prospector de vendas — comércio/técnico de vendas;

Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/técnico de vendas.

Grupo V — € 577:

Ajudante de fiel — comércio/armazém;

Arquivista — escritório;

Cobrador — cobrador;

Conferente — comércio/armazém;

Demonstrador — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa — escritório;

Motorista de ligeiros — rodoviários;

Operador de máquinas de contabilidade — escritório;

Operador de telex em língua estrangeira — escritório;

Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;

Recepcionista — escritório;

Segundo-caixeiro — comércio/armazém;

Segundo-escriturário — escritório;

Telefonista de 1.ª — telefonistas.

Grupo VI — € 562:

Caixa de balcão — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;

Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Lubrificador — garagem;

Operador estagiário do 2.º ano de *minilab* — gráfico;

Operador de telex em língua portuguesa — escritório;

Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Telefonista de 2.ª — telefonista;

Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;  
Terceiro-escriturário — escritório.

Grupo VII — € 498:

Ajudante de motorista — garagem;  
Arquivista técnico — desenho;  
Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;  
Caixeiro-ajudante do 2.º ano — comércio/armazém;  
Contínuo — contínuo-porteiro;  
Dactilógrafo do 2.º ano — escritório;  
Distribuidor — comércio/armazém;  
Embalador — comércio/armazém;  
Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;  
Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Estagiário do 2.º ano (escritório) — escritório;  
Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;  
Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;  
Operador estagiário do 1.º ano de *minilab* — gráfico;  
Porteiro — contínuo-porteiro;  
Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;  
Tirocinante do 2.º ano — desenho.

Grupo VIII — € 450:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;  
Auxiliar de *minilab* — gráfico;  
Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Caixeiro-ajudante do 1.º ano — comércio/armazém;  
Dactilógrafo do 1.º ano — escritórios;  
Estagiário do 1.º ano — escritórios;  
Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) — Desenho.

Grupo IX — € 438:

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico.

Grupo X — € 433:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;  
Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;  
Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;  
Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;  
Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos — desenho;  
Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) — desenho.

Grupo XI — € 429:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Grupo XII — € 426:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

**ANEXO VI**

**Regulamento da licença fotográfica**

BASE I

1 — É obrigatória a posse e utilização de uma licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia.

2 — A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os fotógrafos que trabalham por conta de outrem e para os que trabalham quer como empresários em nome individual, quer como sócios gerentes de qualquer sociedade comercial.

3 — A licença fotográfica, devidamente numerada, conterà, além da fotografia e nome do titular, a firma ou denominação da empresa e respectivo número de contribuinte.

BASE II

Competência

1 — A emissão da licença fotográfica para os fotógrafos profissionais que trabalham por conta própria é da competência exclusiva da ANIF.

2 — A emissão da licença fotográfica para os trabalhadores por conta de outrem é da competência do Sindicato dos trabalhadores gráficos da área onde a empresa tenha a sua sede social.

3 — As licenças fotográficas serão atribuídas aos fotógrafos, filiados ou não nas entidades emittentes, que as requeiram à ANIF ou aos sindicatos competentes.

4 — Com o requerimento referido no número anterior deverão os interessados fazer prova de que têm a categoria mínima de auxiliar do 2.º ano e estão vinculados a uma empresa do sector por um contrato de trabalho ou, se trabalharem por conta própria, que têm uma experiência profissional mínima de três anos e que as empresas em nome individual ou as sociedades comerciais de que fazem parte estão legalmente constituídas.

BASE III

Utilização da licença fotográfica

1 — Os profissionais, quando em serviço externo, terão obrigatoriamente de se fazer acompanhar da licença fotográfica.

2 — A licença fotográfica ficará na posse do seu titular.

BASE IV  
Caducidade

A licença fotográfica caducará sempre que:

- a) O profissional por conta própria deixe de exercer a profissão;
- b) O profissional por conta de outrem deixe de prestar serviço na empresa onde trabalhava quando requereu a respectiva licença.

BASE V  
Penalizações

1 — A violação das regras previstas no presente regulamento quanto à posse e utilização da licença fotográfica sujeita os infractores ao processo de contra-ordenação a instaurar pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — O exercício de serviços externos por indivíduos não titulares de licença fotográfica será punido com coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

3 — Caso o infractor seja trabalhador por contra de outrem ou realize no momento da infracção serviço no interesse e por conta de empresa individual ou colectiva, será aplicada à entidade patronal ou à empresa utilizadora dos serviços do infractor coima a fixar entre o montante mínimo de € 1500 e máximo de € 7500.

4 — Os titulares de licença fotográfica que em serviço externo não se faça acompanhar da sua licença terão de a apresentar à entidade fiscalizadora nos dois dias úteis subsequentes àquele em que se verificou a infracção, sob pena de ser punido com coima de € 500.

5 — Serão canceladas as licenças fotográficas que comprovadamente tiverem sido atribuídas com base em falsas declarações ou pressupostos afectados por erro e aos infractores aplicada uma coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

BASE VI  
Fiscalização

Competirá às autoridades policiais e da Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização pela observância da utilização da licença fotográfica.

BASE VII

A ANIF e os sindicatos dos trabalhadores gráficos obrigam-se a comunicar reciprocamente, de três em três meses, as licenças fotográficas que tenham concedido ou tenham caducado no período imediatamente anterior.

BASE VIII  
Disposição transitória

1 — O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1989.

2 — Os pedidos de atribuição de licenças fotográficas deverão ser requeridos à entidades eminentes a partir de 15 de Novembro de 1988.

Lisboa, 1 de Agosto de 2008.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*Eduardo Santos Mesquita*, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim e Jesus Silva*, representante.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas — FIEQUIMETAL:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTTRANS:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQTĐ:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

**Lista de sindicatos filiados na  
FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos  
do Comércio, Escritórios e Serviços**

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;  
SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 31 de Julho de 2008. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais, Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 28 de Julho de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 8 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 223/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional, no sector do metro ligeiro, e obriga, por um lado, a S2M — Sociedade de Manutenção de Metropolitanos (Instalações Fixas), S. A., adiante designada por S2M, empregadora ou empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Outorgante, adiante designado por Sindicato.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 40 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência e revisão

1 — O presente AE será publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego* e entrará em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O presente AE manter-se-á em vigor até ao termo da data da actual concessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Março de 2009.

3 — Caso a empresa, após essa data e a realização de novo concurso público, continue a realizar a manutenção do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE renovar-se-á, automática e sucessivamente, por períodos de três anos, contados desde esse momento e até ao termo da concessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.