

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 26

1.ª SÉRIE

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

Preço 12\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 26	p. 1847-1892	15-JUL-1979
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/Portarias:

- Autorização de laboração contínua à firma Minas da Borralha, S. A. R. L. .... 1848

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a ind. de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio ..... 1848  
— PRT para empregados de escritório e correlativos ..... 1855  
— PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da CT tripartida emergente ..... 1871  
— PRT para os jornalistas ..... 1872

#### Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sind. das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e respectiva alteração salarial — Aplicação à Região Autónoma da Madeira ..... 1874

#### Convenções colectivas do trabalho:

- Decisão arbitral sobre o diferendo entre a EPAL e a Feder. Regional dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Sul e Ilhas ..... 1875  
— CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outros e o Sind. dos Jornalistas — Texto acordado, despacho do Ministro da Comunicação Social e protocolo ..... 1878  
— ACT da marinha mercante (sector terra) — Constituição da comissão paritária ..... 1892  
— ACT da marinha mercante (sector terra) — Deliberação da comissão paritária ..... 1892

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Autorização de laboração contínua à firma Minas da Borralha, S. A. R. L.

Minas da Borralha, S. A. R. L., concessionária do couto mineiro n.º 11, designado por «Couto mineiro da Borralha», com sede em Borralha, freguesia de Salto, concelho de Montalegre, requereu autorização para laborar continuamente nalguns serviços das suas explorações mineiras, fundamentando o pedido em razões de base económica, técnica e de racionalidade da exploração e ainda em condições de segurança dos trabalhadores e sua qualidade de vida.

São os seguintes os serviços onde pretende adoptar o regime de laboração contínua:

- Guarda privativa ao paiol de explosivos;
- Comando e vigilância das instalações de esgoto, incluindo as bombas respeitantes aos trabalhos subterrâneos de exploração mineira;
- Condução de central hidroeléctrica privativa e comando e controlo do equipamento da subestação;
- Secção de fornos da fundição de ferro-tungsténio.

Ouvida a Circunscrição Mineira do Norte, dá parecer favorável e confirma que é indispensável, nesses serviços, trabalhar efectivamente em tal regime.

Igualmente consultados os trabalhadores não levantaram qualquer oposição ao requerido.

Nestes termos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é autorizada a laborar continuamente a referida firma Minas da Borralha, S. A. R. L., nas suas explorações mineiras e nos serviços acima identificados.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 11 de Junho de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para a ind. de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio

No processo de revisão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao serviço de empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, n.º 16/77, de 29 de Abril, não foi possível obter o acordo das partes nem na fase de negociações directas, nem posteriormente no decurso da tentativa de conciliação, que foi levada a cabo na delegação da Secretaria de Estado do Trabalho em Leiria.

Considerando que foi recusado, pela comissão negociadora patronal, o recurso, quer a mediação, quer à arbitragem, encontrando-se assim preenchidas as condições legais requeridas pelo artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para se proceder à regulamentação por via administrativa, foi, por despacho do Secretário de Estado do Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, constituída uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho para a indústria de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio.

Dos trabalhos da comissão técnica resultou um projecto de PRT, o qual depois de cuidada ponderação, serviu de base à regulamentação a seguir estabelecida.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### BASE I

##### (Área e âmbito)

A presente portaria é aplicável, no território do continente, às empresas que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de pescado e de congelação e preparação de frutos e produtos hortícolas, bem como aos trabalhadores das profissões previstas no anexo I.

#### BASE II

##### (Excepção do âmbito)

São excluídas do âmbito de aplicação da presente portaria as relações de trabalho abrangidas pelo CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979.

#### BASE III

##### (Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

#### BASE IV

##### (Remunerações do trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas fixadas no anexo II.

#### BASE V

##### (Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

#### BASE VI

##### (Entrada em vigor)

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1979.

2 — As diferenças salariais devidas por força do número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais, de valor igual, até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 2 de Julho de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barbosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

#### ANEXO I

##### Profissões e categorias profissionais

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

*Ajudante de motorista.* — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista,

e, caso contrário, introduzir modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Apontador.* — O trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Confere a entrada e saída do conteúdo das câmaras frigoríficas, podendo, ainda, aviar as guias de requisição e fiscalizar o peso de qualquer produto alimentar.

*Aprendiz.* — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuva nos seus trabalhos.

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

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

*Caixeiro-ajudante.* — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Carpinteiro.* — O trabalhador que trabalha com madeiras, incluindo respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras semelhantes.

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

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

*Cobrador.* — O trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Comprador de peixe.* — O trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco.

*Conferente.* — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Contabilista ou técnico de contas.* — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do Grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; traduz, lê, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

**Dactilógrafo.** — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

**Director de serviços ou chefe de escritório.** — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

**Distribuidor.** — O trabalhador encarregado da distribuição de gelo e serviços inerentes e de mercadorias.

**Educadora de infância.** — A trabalhadora que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

**Encarregado.** — O profissional que orienta, consoantes as ordens do encarregado geral, os serviços de congelação de peixe e outros produtos alimentares, embalagem e preparação de embarques, estiva nas câmaras, tiragem de gelo e carga e descarga de camiões.

**Encarregado de armazém.** — O trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

**Encarregado (electricista).** — O trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**Encarregado geral.** — O responsável pela organização e distribuição de serviços na unidade que lhe está atribuída.

**Escrivão.** — O profissional que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informado-os das condições de admissão, e efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

**Estagiário.** — O trabalhador que coadjuva o escrevador e se prepara para essa função.

**Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.** — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

**Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.** — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

**Fiel de armazém.** — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

**Guarda.** — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

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

**Maquinista.** — O trabalhador que tem a seu cargo todas as operações inerentes ao bom funcionamento de todo o sistema de frio e a sua distribuição equitativa por todas as instalações de congelação e distribuição.

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

*Mecânico de frio ou ar condicionado.* — O trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

*Motorista.* — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Oficial (electricista).* — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Operador de empilhador.* — O trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, 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.* — O trabalhador que abate e opera máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intervaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Pedreiro.* — O trabalhador que executa alvenarias de tijolos, pedra em blocos, podendo também fazer acabamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Perfurador-verificador mecanográfico.* — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que não serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Pintor de automóveis e de máquinas.* — O trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, viaturas e os seus componentes, moldes para fundição, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

*Porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

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

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

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

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

*Secretário de direcção.* — O trabalhador que se ocupa de secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Serralheiro civil.* — O trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores e combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Servente metalúrgico.* — O trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Subchefe de secção.* — O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

*Telefonista.* — O trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas, exclusivamente.

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

*Preparador de produtos congelados.* — São os trabalhadores que amanhão e preparam o peixe para dar entrada na congelação; confeccionam qualquer produto alimentar para a congelação; pesam e colam as respectivas senhas nas embalagens do pescado.

*Trabalhadores de fabrico — Produtos congelados.* — São os trabalhadores que carregam, descarregam e arrumam os produtos congelados ou a congelar nas câmaras frigoríficas e os classificam; utilizam as máquinas para serrar o peixe, separam-no e fazem a vidragem; trabalham com o tractor-empilhador conduzindo os produtos congelados ou a congelar para dentro ou fora das câmaras, colocando-os nos locais indicados; carregam e descarregam os carros e conduzem os produtos congelados para os respectivos lugares; fecham as embalagens utilizando uma máquina de costar. Podem ainda dar forma às cartongens empregues na embalagem do produto.

*Trabalhador de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Vendedor.* — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias 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.

*Vigilante com funções pedagógicas.* — O trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob a orientação da educadora de infância ou da auxiliar de educação.

*Vigilante sem funções pedagógicas.* — O trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas a 4.ª classe da instrução primária, desempenha as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeições e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e apoio às educadoras de infância ou vigilantes com funções pedagógicas.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações

Nível	Categoria	Retribuição mínima
I	Chefe de escritório .....	14 280\$00
	Chefe de serviços .....	
II	Analista de sistemas .....	12 980\$00
	Chefe de departamento .....	
	Chefe de divisão .....	
	Chefe de serviços .....	
	Contabilista .....	
	Encarregado geral .....	
III	Tesoureiro .....	11 510\$00
	Chefe de secção .....	
	Chefe de vendas .....	
	Encarregado (electricista) .....	
	Guarda-livros .....	
IV	Programador .....	10 390\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Encarregado de armazém (fora das fábricas) .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Secretário de direcção .....	
	Subchefe de secção .....	
V	Caixa (escritório) .....	9 740\$00
	Caixeiro de 1.ª .....	
	Comprador de peixe .....	
	Educadora de infância .....	
	Encarregado .....	
	Escrutário de 1.ª .....	
	Fel de armazém .....	
	Fogoeiro de 1.ª .....	
	Maquinista de 1.ª (a) .....	
	Mecânico de automóveis de 1.ª .....	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª .....	
	Oficial electricista .....	
	Operador de empilhador (com carta de pesados) .....	
	Operador mecanográfico .....	
	Pintor de automóveis e de máquinas de 1.ª .....	
	Serralheiro civil de 1.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
	Vendedor (b) .....	
VI	Apontador .....	8 970\$00
	Caixeiro de 2.ª .....	
	Carpinteiro .....	
	Cobrador .....	
	Conferente .....	
	Escrutário de 2.ª .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Fogoeiro de 2.ª .....	
	Maquinista de 2.ª .....	
	Mecânico de automóveis de 2.ª .....	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª .....	
	Operador de empilhador (sem carta de condução) .....	
	Operador de máquinas de contabilidade .....	
	Pedreiro .....	
	Pintor de automóveis e de máquinas de 2.ª .....	
	Pré-oficial electricista .....	

Nível	Categoria	Retribuição mínima
VI	Recepcionista .....	8 970\$00
	Serralheiro civil de 2.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....	
VII	Caixeiro de 3.ª .....	8 560\$00
	Distribuidor .....	
	Escriturário de 3.ª .....	
	Fogoeiro de 3.ª .....	
	Maquinista de 3.ª .....	
	Mecânico de automóveis de 3.ª .....	
	Mecânico de frio de 3.ª .....	
	Perfurador-verificador mecanográfico .....	
	Pintor de automóveis de 3.ª .....	
	Serralheiro civil de 3.ª .....	
VIII	Serralheiro mecânico de 3.ª .....	8 260\$00
	Telefonista .....	
	Trabalhador de fabrico/produtos congelados .....	
IX	Contínuo (maior de 21 anos) .....	7 380\$00
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Servente de armazém .....	
	Ajudante de electricista do 2.º ano .....	
X	Chegador do 2.º ano .....	7 080\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Servente (metalúrgico) .....	
	Vigilante com funções pedagógicas .....	
XI	Preparador de produtos congelados .....	6 790\$00
	Trabalhador de limpeza .....	
	Vigilante sem funções pedagógicas .....	
	Ajudante de electricista do 1.º ano .....	
	Caixeiro-ajudante .....	
XII	Contínuo (menor de 21 anos) .....	5 140\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Chegador do 1.º ano .....	
	Aprendiz com mais de 18 anos (fabrico) (d) .....	
XIII	Paquete (16/17 anos) .....	4 190\$00
	Praticante do 2.º ano (comércio) ...	
	Aprendiz com menos de 18 anos (fabrico) .....	
	Paquete (14/15 anos) .....	
	Praticante do 1.º ano (comércio) ...	

#### Trabalhadores rodoviários

Categoria	Retribuição mínima
Ajudante de motorista .....	9 500\$00
Motorista de ligeiros .....	9 560\$00
Motorista de pesados .....	10 450\$00

#### Praticantes de categorias de 1.º do nível V

Tempo de tirocínio	Retribuição mínima
Praticante do 2.º ano .....	6 140\$00
Praticante do 1.º ano .....	5 310\$00

#### Aprendizes de categorias de 1.º do nível V

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos .....	3 490\$00	3 780\$00	4 080\$00	5 020\$00
15 anos .....	3 490\$00	3 780\$00	4 080\$00	-
16 anos .....	3 780\$00	4 080\$00	-	-
17 anos .....	4 080\$00	-	-	-

a) O maquinista, quando encarregado, recebe mais 1000\$ mensais.

b) Aos vendedores que não auferiram comissões será assegurada uma retribuição mensal mínima de 9740\$.

Os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra parte variável, a parte fixa não poderá ser inferior a 8560\$.

c) O trabalhador que for designado para orientar uma equipa (chefe de equipa) sob as ordens do encarregado auferirá, enquanto tal, a remuneração acessória de 1000\$ mensais.

d) Os aprendizes (fabrico) maiores de 20 anos terão um vencimento mensal mínimo de 5310\$.

#### ANEXO III

Integração das profissões em níveis de qualificação, de harmonia com o quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho.

##### 1 — Quadros superiores:

Contabilista ou técnico de contas.

Analista de sistemas.

Director de serviços ou chefe de escritório.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.

Tesoureiro.

Chefe de vendas.

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres:

Encarregado de armazém.

Electricista encarregado.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.

Guarda-livros.

Secretária de direcção.

Subchefe de secção.

Educadora de infância.

Correspondente em língua estrangeira.

##### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Apontador.

Caixa.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.

Escriturário.

Operador de máquinas de contabilidade.

Operador mecanográfico.

###### 5.2 — Comércio:

Caixeiro.

Comprador de peixe.

Vendedor.

###### 5.3 — Produção:

Carpinteiro.

Encarregado.



Foguetiro.  
Maquinista.  
Mecânico de automóveis.  
Mecânico de frio ou ar condicionado.  
Electricista.  
Pedreiro.  
Pintor de automóveis e de máquinas.  
Serralheiro civil.  
Serralheiro mecânico.

#### 5.4 — Outros:

Motorista.  
Fiel de armazém.

#### 6 — Profissionais semiqualeificados:

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista.  
Dactilógrafo.  
Distribuidor.  
Conferente.  
Cobrador.  
Operador de empilhador.  
Telefonista.

##### 6.2 — Produção:

Chegador.  
Trabalhador de fabrico de produtos congelados.  
Preparador de produtos congelados.

#### 7 — Profissionais não qualificados:

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro.  
Contínuo.

##### 7.2 — Produção:

Servente ou auxiliar de armazém.  
Servente metalúrgico.  
Trabalhador de-limpeza.

##### Estágio e/ou aprendizagem:

Ajudante de electricista.  
Caixeiro-ajudante.  
Aprendiz.  
Escriturário estagiário.  
Praticante de caixeiro ou armazém.  
Pré-oficial.

##### Funções enquadráveis em dois níveis de qualificação:

Chefe de departamento, divisão ou serviço — 1/2.1.  
Encarregado geral — 2.2/3.  
Perfurador-verificador — 5.1/6.1.  
Recepcionista — 5.1/6.1.  
Vigilante com funções pedagógicas — 5.1/6.1.  
Vigilante sem funções pedagógicas — 6.1/7.1.

### PRT para empregados de escritório e correlativos

1 — Destina-se a presente portaria a substituir a sua congénere publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, já parcialmente revogada, aliás, só no que diz respeito à tabela de remunerações mínimas, pela portaria de igual designação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978.

Como se refere no preâmbulo deste último diploma, ambas as portarias resultam dos trabalhos da mesma comissão técnica, criada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977.

2 — A sistematização da portaria revogada é mantida, basicamente para facilitar a sua consulta pelos interessados, assim como as grandes linhas da sua orientação.

As alterações introduzidas, além de nalguns aspectos se revelarem mais favoráveis aos trabalhadores — veja-se o regime de estágio — visam principalmente corrigir alguns pontos mais obscuros da regulamentação anterior, resultantes de lacuna ou deficiência e que haviam suscitado frequentes dúvidas na sua vigência.

3 — A actualização principal centrou-se, porém, na introdução de novas profissões, resultantes de tentativa de acompanhamento da realidade a abranger. Situa-se estas, na sua quase totalidade, no sector da informática, ramo em constante desenvolvimento nos dias de hoje.

4 — A definição do âmbito é, porém, feita em termos diversos. A presente portaria visa obviar as dificuldades surgidas quanto à que revoga, nomeadamente no que diz respeito à sua aplicação às entidades patronais que sejam pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública. Nesta perspectiva, a fim de, nos termos da lei actualmente vigente, auscultar os Ministérios que as tutelam e que, conjuntamente com o do Trabalho, deveriam subscrever a portaria, foram chamados aos trabalhos da comissão técnica outros Ministérios que não apenas os que tutelam os sectores básicos da economia. Dos departamentos ministeriais participantes da comissão técnica a este título alguns são, com efeito, subscritores do diploma; outros, como os Ministérios da Defesa Nacional e dos Assuntos Sociais, entenderam não ser esta medida oportuna, visto as pessoas colectivas de utilidade pública suas tuteladas ou já estarem dotadas ou para dotar em breve de estatuto juslaboral gizado em moldes diversos, ou ainda porque entenderam que algumas destas instituições não eram susceptíveis de serem abrangidas por esta regulamentação de trabalho.

Ainda quanto ao âmbito, há que referir a aplicabilidade imediata no território da Região Autónoma da Madeira, não ficando isso dependente de processo a desencadear mais tarde.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi conferida pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de

Dezembro, pelo Ministro da República para a Região Autónoma da Madeira e pelos Secretários de Estado das Finanças, do Comércio e Indústrias Agrícolas, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do Comércio Interno, do Trabalho, da Juventude e Desportos, o seguinte:

#### BASE I

##### (Âmbito)

1 — A presente portaria é aplicável, no território do continente e da Região Autónoma da Madeira, cumpridos que foram, quanto a esta, os trâmites processuais exigidos pela Constituição, a todas as entidades patronais que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas funções correspondam às de qualquer das profissões e categorias profissionais definidas no anexo I, bem como a estes trabalhadores, salvo o disposto na base seguinte.

2 — A presente portaria é nomeadamente aplicável aos trabalhadores referidos no número anterior que prestem serviço em empresas públicas, nacionalizadas ou concessionárias de serviço público, em associações sindicais ou patronais, sem prejuízo, quanto às relações de trabalho nas associações sindicais, das normas constantes de portaria de regulamentação de trabalho específica e, em qualquer caso, salvo o disposto na base seguinte.

3 — As relações de trabalho entre entidades patronais que sejam pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública e os trabalhadores ao seu serviço ficam abrangidas pela presente portaria.

4 — Apenas se compreendem no número anterior as pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública cuja actividade se integra no âmbito de competência dos membros do governo subscritores.

#### BASE II

##### (Excepção ao âmbito)

1 — São excluídas do âmbito de aplicação da presente portaria as relações de trabalho abrangidas por regulamentação colectiva de trabalho, administrativa ou convencional, vigente ou em vias de publicação.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se regulamentação colectiva de trabalho «em vias de publicação» toda a regulamentação, administrativa ou convencional, já elaborada ou negociada e outorgada pelos respectivos autores e que, à data da publicação da presente portaria, apenas aguarda, para início da respectiva vigência, publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, esteja ou não depositada.

#### BASE III

##### (Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais inte-

ressados ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da base XXV criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente portaria após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas e das tarefas prestadas, ao grau da responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas.

4 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá conter, além da determinação do respectivo grupo na tabela de remunerações mínimas, a definição das funções inerentes, bem como a respectiva classificação e integração em níveis de qualificação.

#### BASE IV

##### (Condições mínimas gerais de admissão)

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores e caixas;
- c) 14 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão as seguintes:

- a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas, curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes;
- b) Para os contabilistas, os cursos adequados do ensino superior;
- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III e IV do anexo I, o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente portaria desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;
- c) No caso de o local de trabalho se situar em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos.

4 — A comissão prevista na base XXV determinará, a requerimento dos interessados, as equivalências referidas no n.º 2, consultando para o efeito os serviços competentes do Ministério da Educação e Cultura.

5 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

6 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a provar que possui condições físicas para o desempenho das funções para que será contratado.

7 — A entidade patronal só pode admitir trabalhadores para qualquer profissão, desde que na empresa não existam trabalhadores aptos e habilitados para o exercício das respectivas funções.

8 — Para efeitos do número anterior a entidade patronal deverá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos trabalhadores dos seus quadros, seguindo-se-lhes em preferência os trabalhadores contratados a prazo.

9 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que a entidade patronal pretenda admitir trabalhadores deverá consultar o registo de desempregados da Direcção de Serviços de Emprego.

10 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

#### BASE V

##### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores considera-se feita, a título experimental, por um período não superior a quinze dias, salvo quanto às profissões e categorias profissionais constantes dos graus I e II da tabela de remunerações mínimas, para as quais é de sessenta dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 2, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal e tendo, por isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

#### BASE VI

##### (Transferência entre empresas associadas)

Sempre que um trabalhador seja transferido ou de qualquer modo transite entre empresas juridicamente associadas, da mesma ou de diferentes entidades patronais, contar-se-á, para todos os efeitos do novo contrato de trabalho, o tempo de serviço prestado na anterior.

#### BASE VII

##### (Proporções mínimas)

1 — O número de trabalhadores classificados como subchefe de secção/escriturário principal e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores de computador, planeadores de informática, arquivistas de informática, operadores mecanográficos, operadores de registo de dados, operadores de máquinas de contabilidade, controladores de informática e operadores de máquinas auxiliares.

2 — Na classificação dos escriturários, dos operadores de computador, dos planeadores de informática, dos arquivistas de informática, dos operadores mecanográficos, dos operadores de registo de dados, dos operadores de máquinas de contabilidade, dos controladores de informática, dos operadores de máquinas auxiliares, dos recepcionistas, dos cobradores, dos telefonistas, dos contínuos, dos porteiros e dos guardas serão observadas as proporções estabelecidas nos quadros I e II do anexo III, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturário não poderá ser superior a 25 % do de escriturário ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

4 — Sempre que da aplicação da regra enunciada no número anterior se não apurar número certo o resultado encontrado será arredondado por excesso para a unidade imediatamente superior.

5 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

#### BASE VIII

##### (Quadros)

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

#### BASE IX

##### (Estágio)

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, rececionista, operador mecanográfico, operador de computador, planeador de informática, operador de registo de dados, controlador de informática, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio.

2 — Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiro-escriturário logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem

21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

5 — O estágio para recepcionista, operador mecânico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

#### BASE X

##### (Acesso)

1 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

2 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o planeador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o controlador de informática de 2.ª, o operador de registo de dados de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, o operador mecânico de 2.ª, o operador de máquinas auxiliares de 2.ª, o recepcionista de 2.ª, o cobrador de 2.ª, o telefonista de 2.ª, o contínuo de 2.ª, o porteiro de 2.ª e o guarda de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, a seguir à obtenção das habilitações exigidas na alínea a) do n.º 2 da base IV.

5 — Quando o acesso referido no número anterior respeite às profissões constantes da base IX, poderá ser precedido de estágio nos termos da mesma base, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

6 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no n.º 5 ingressarão automaticamente nas profissões de contínuos ou porteiros, logo que atinjam 18 anos de idade.

#### BASE XI

##### (Promoções)

1 — Para efeitos de promoção, as entidades patronais terão de ter em conta:

- 1.º Competência profissional;
- 2.º Habilitações literárias e profissionais;
- 3.º Antiguidade na categoria e na empresa;
- 4.º Zelo.

2 — As promoções referidas no número anterior carecem da prévia audição da assembleia de trabalhadores do sector ou sectores da empresa onde exer-

ceu e para onde irá exercer funções o trabalhador a promover.

#### BASE XII

##### (Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

1 — Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Nos casos previstos no número anterior, bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente substituição, exerça funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações se verifiquem durante noventa dias consecutivos ou cento e vinte dias interpolados, salvo se o acesso à profissão ou categoria profissional do trabalhador substituído não for automático. Neste caso o trabalhador tem direito à retribuição correspondente à profissão e categoria profissional do trabalhador substituído, enquanto durar a substituição.

3 — A excepção referida no número anterior não funciona se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo.

4 — Após quinze dias de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, salvo se houver impedimento do próprio substituído.

#### BASE XIII

##### (Direitos e deveres)

1 — A entidade patronal deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

- a) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- b) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;
- d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuam o seu estágio ou aprendizagem;
- e) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência, ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, possibilitando-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe;
- f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, que serão expostas em local visível, e zelar pela sua observação;

- h) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais e aos sindicatos, todos os elementos relativos ao cumprimento da presente portaria;
- i) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;
- j) Acatar as deliberações da comissão técnica em matéria da sua competência;
- l) Facilitar aos empregados a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- m) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitado.

## 2 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir com zelo e pontualidade as funções que lhe forem cometidas, dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correcção a entidade patronal ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles sejam ilegais ou se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;
- f) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito destes;
- h) Dar estrito cumprimento à presente portaria e cumprir as determinações da comissão técnica em matéria da sua competência;
- i) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

## BASE XIV

### (Duração do trabalho)

1 — O limite máximo de duração do trabalho semanal é de quarenta e duas horas.

2 — Os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal imposto por lei.

3 — A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e da prévia audiência da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, do delegado sindical na empresa.

4 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais do que cento e vinte horas de trabalho extraordinário.

5 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados.

## BASE XV

### (Remuneração do trabalho)

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as constantes do anexo à portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978, com o aditamento constante do anexo IV da presente portaria.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 500\$.

3 — O abono referido no número anterior fará parte integrante da retribuição desde que o trabalhador esteja classificado em profissão a que correspondam as funções de pagamento e ou recebimento.

4 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Rh — retribuição horária.

Rm — retribuição mensal.

Hs — período normal de trabalho semanal.

## BASE XVI

### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de cinco diuturnidades.

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

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam-se as diuturnidades devidas e vencidas por força do disposto nas portarias de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos de 15 de Novembro de 1974 e de 15 de Novembro de 1976.

5 — As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se com os respectivos montantes inalterados.

6 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa a permanência nessa profissão e categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

7 — Tratando-se, porém, de primeira aplicação do regime de diuturnidades, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, nos termos do n.º 1, ainda que o respectivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

8 — Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta base, deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efectiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional.

9 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

#### BASE XVII (Deslocações)

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- b) Horas extraordinárias sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período normal de trabalho;
- c) Na falta da viatura fornecida pela entidade patronal terá ainda direito a transporte em caminho de ferro (1.ª classe), avião, ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — As deslocações do continente para as regiões autónomas e vice-versa, entre as ilhas ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho, como se fosse prestado no seu local habitual, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — As horas extraordinárias previstas na alínea b) do n.º 3 não serão contadas para o limite fixado no n.º 4 da base XIV.

#### BASE XVIII (Férias e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a trinta dias consecutivos de férias remuneradas.

2 — No ano da admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas.

3 — As férias poderão ser gozadas, a pedido do trabalhador, em dois períodos interpolados.

4 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de férias e um subsídio de montante igual.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio relativo ao direito a férias vencido no início do ano, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

6 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, e antes dela, ao gozo do direito de férias já vencido ou, na impossibilidade desse gozo, a receber retribuição correspondente para além, em qualquer caso, do respectivo subsídio;
- b) No ano do regresso à prestação de trabalho, desde que diferente do da suspensão do contrato, ao gozo de um período de férias de trinta dias consecutivos, para além do respectivo subsídio.

7 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, desde que tal se mostre absolutamente necessário, o direito a férias poderá ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte ao do regresso do trabalhador.

8 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo logo após a alta ou nos termos que as partes acordarem, e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte, caso tal se mostre absolutamente necessário.

9 — A prova da situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

#### BASE XIX (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### BASE XX

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, nos termos da lei.

4 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho por decisão do trabalhador, ocorrendo justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da lei.

#### BASE XXI

##### (Trabalho de mulheres)

As trabalhadoras nas situações abaixo indicadas são assegurados os seguintes direitos e garantias, sem prejuízo dos consagrados na lei:

- a) Recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez;
- b) Período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas, quando em estado de gravidez;
- c) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez;
- d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas, na sua ocorrência e necessidade;
- e) Faltar ao trabalho durante noventa dias consecutivos, sem perda nem diminuição da retribuição ou de quaisquer regalias, por ocasião do parto;
- f) Após o parto e durante um ano, dois períodos diários para aleitação, de meia hora cada um, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

g) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, sem retribuição.

#### BASE XXII

##### (Trabalho de menores)

1 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais são obrigadas a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibida:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho extraordinário;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias de peso superior a 20 kg.

4 — Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação do trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho extraordinário ou do trabalho prestado em dia de descanso ou feriado será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto na portaria.

#### BASE XXIII

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados, sem prejuízo da retribuição, os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência;
- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- c) Dispensa até dez dias em cada ano, quando pedida para preparação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino, oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados nas alíneas a) e c) do n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se tal falta resultar de motivos que não lhe sejam imputáveis.

#### BASE XXIV

##### (Previdência e abono de família)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

**BASE XXV**  
(Comissão técnica)

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria será constituída, por despacho do Ministro do Trabalho, uma comissão técnica com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho;
- Um representante da Federação Regional do Norte dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritório;
- Um representante da Federação Regional dos Sindicatos de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes;
- Um representante da Confederação da Indústria Portuguesa;
- Um representante da Confederação do Comércio.

2 — Poderão ainda integrar a comissão, quando por esta convocados, representantes dos Ministérios da tutela dos sectores em que se situem as questões objecto de apreciação e do Governo Regional em matéria que tenha incidência na Região Autónoma.

3 — Compete à comissão técnica:

- a) Interpretar o disposto na portaria;
- b) Criar profissões e categorias profissionais, nos termos da base III, devendo para tal ser ouvidos os serviços competentes da Direcção-Geral do Emprego;
- c) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

4 — A comissão técnica funcionará, a pedido de qualquer dos seus elementos componentes, mediante convocatória a enviar pelo representante do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

5 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

6 — A comissão técnica poderá funcionar, em primeira convocação, com qualquer número dos seus elementos componentes, desde que esteja presente o representante do Ministério do Trabalho.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem dispõem, no seu conjunto, de um voto.

8 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

9 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente portaria logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**BASE XXVI**  
(Disposições transitórias)

1 — Os trabalhadores classificados como analistas de sistemas e perfuradores-verificadores passam a

designar-se, respectivamente, por analistas de informática e operadores de registo de dados.

2 — Em virtude do disposto no n.º 2 da base IX, conjugada com o n.º 2 da base X, deve considerar-se, para efeitos de aplicação da tabela de remunerações mínimas, que o ingresso como estagiário para escriturário ou como dactilógrafo se faz ao nível do grau VIII da mesma tabela.

3 — Os estagiários escriturários e os dactilógrafos a eles equiparados que, à data da entrada em vigor da presente portaria, tenham já completado dois anos de estágio devem ser desde essa data classificados como terceiros-escriturários.

**BASE XXVII**

(Sanções)

As infracções ao disposto na presente portaria serão punidas nos termos da lei.

**BASE XXVIII**

(Manutenção de regalias adquiridas)

Sem prejuízo do disposto na base seguinte, da aplicação da presente portaria não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

**BASE XXIX**

(Revogação da regulamentação anterior)

É revogada a portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976.

**BASE XXX**

(Vigência)

A presente portaria entrará em vigor nos termos legais.

Região Autónoma da Madeira. — O Ministro da República para a Madeira, *Lino Dias Miguel*.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Agricultura e Pescas, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo, do Trabalho, da Educação e Investigação Científica. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Mário Francisco Barreira da Ponte*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado da Juventude e Desportos, *Rodolfo António Cabrita Bacelar Begonha*.



# ANEXO I

## Profissões e categorias profissionais

### Grupo I — Empregados de escritório

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Analista de funções .....	<p>Reúne, analisa e elabora informação sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas, tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.</p>	—
Analista de informática .....	<p>Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordnogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.</p> <p>Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:</p> <p>Analista orgânico. Analista de sistemas.</p>	—
Arquivista de informática .....	<p>Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática: classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, <i>cassettes</i>), programas, <i>dossiers</i> de análise e outros, de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referência; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.</p>	—
Caixa .....	<p>Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.</p>	—
Chefe de departamento .....	<ol style="list-style-type: none"> <li>Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.</li> <li>As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.</li> </ol>	<p>Chefe de serviços. Chefe de escritório. Chefe de divisão.</p>

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Chefe de secção .....	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.	—
Contabilista .....	<p>Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o <i>contrôle</i> da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.</p> <p>Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».</p>	—
Controlador de informática .....	<p>Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas.</p> <p>Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.</p>	1.º 2.º Estagiário.
Correspondente em línguas estrangeiras.	Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.	—
Dactilógrafo .....	Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes ( <i>stencil</i> ) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pôde executar serviços de arquivo.	1.º ano. 2.º ano.
Director de serviços .....	Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou 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.	—

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Documentalista .....	Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa: faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.	—
Escrutário .....	<p>1. Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.</p> <p>2. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas em 1 pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.</p>	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> 3. <sup>a</sup> Estagiário.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes ( <i>stencil</i> ), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.	—
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.	Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes ( <i>stencil</i> ), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.	—
Guarda-livros .....	Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, suprindo os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».	—
Inspector administrativo .....	Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.	—

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Operador de computador .....	<p>Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação: prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:</p> <p>Operador de consola; Operador de material periférico.</p>	<p>1.º 2.º Estagiário.</p>
Operador de máquinas auxiliares ...	Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.	<p>1.º 2.º Estagiário.</p>
Operador de máquinas de contabilidade.	Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, 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.	<p>1.º 2.º Estagiário.</p>
Operador mecanográfico .....	Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.	<p>1.º 2.º Estagiário.</p>
Operador de registo de dados .....	Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas: elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como «operador de terminais».	<p>1.º 2.º Estagiário.</p>
Operador de telex .....	Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos tele-impressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.	<p>Em línguas estrangeiras. Em língua portuguesa.</p>

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Planeador de informática .....	Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.	1.º 2.º Estagiário.
Programador de informática .....	Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordínogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)	—
Programador mecanográfico .....	Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.	—
Recepcionista .....	Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.	1.º 2.º Estagiário.
Secretário de direcção .....	Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.	—
Secretário-geral .....	Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.	—
Subchefe de secção/escriturário principal.	Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.	—
Tesoureiro .....	Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.	—
Tradutor .....	Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras, de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.	—

### Grupo II — Telefonistas

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Telefonista .....	<p>1. 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.</p> <p>2. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:</p> <p>Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a dezasseis postos suplementares.</p> <p>Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.</p>	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup>

### Grupo III — Cobradores

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Cobrador .....	Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup>

### Grupo IV — Trabalhadores auxiliares

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Chefe dos trabalhadores auxiliares	Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.	—
Contínuo .....	Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos é designado por «paquete».	1. <sup>o</sup> 2. <sup>o</sup>
Guarda .....	Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.	1. <sup>o</sup> 2. <sup>o</sup>
Porteiro .....	Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.	1. <sup>o</sup> 2. <sup>o</sup>
Trabalhador de limpeza .....	Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.	—

## ANEXO II

### Níveis de qualificação

1 — Quadros superiores .....	Contabilista. Director de serviços. Analista de informática.
Quadros médios: 2.1 — Técnicos administrativos .....	Secretário-geral. Tesoureiro. Programador de informática.
Profissionais altamente qualificados: 4.1 — Administrativos e outros .....	Analista de funções. Correspondente em línguas estrangeiras. Documentalista. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Secretário de direcção. Subchefe de secção/escriturário principal. Tradutor. Planeador de informática. Programador mecanográfico.
Profissionais qualificados: 5.1 — Administrativos .....	Caixa. Escriturário. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Arquivista de informática. Controlador de informática. Operador de computador. Operador mecanográfico. Operador de <i>telex</i> (em línguas estrangeiras).
Profissionais semiquualificados (especializados): 6.1 — Administrativos e outros .....	Chefe dos trabalhadores auxiliares. Dactilógrafo. Operador de máquinas auxiliares. Operador de <i>telex</i> (em língua portuguesa). Telefonista.
Profissionais não qualificados (indiferenciados): 7.1 — Administrativos e outros .....	Contínuo. Guarda. Porteiro. Trabalhador de limpeza.

### Profissões existentes em dois níveis

1 — Quadros superiores .....	Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão). Inspector administrativo.
2 — Quadros médios: 2.1 — Técnicos administrativos .....	
2 — Quadros médios: 2.1 — Técnicos administrativos .....	Chefe de secção.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	
2 — Quadros médios: 2.1 — Técnicos administrativos .....	Guarda-livros.
4 — Profissionais altamente qualificados: 4.1 — Administrativos e outros .....	
5 — Profissionais qualificados: 5.1 — Administrativos .....	Recepcionista. Operador de registo de dados. Cobrador.
6 — Profissionais semiquualificados (especializados): 6.1 — Administrativos e outros .....	

# Estágio e aprendizagem

Praticantes aprendizes:

A-1 — Praticantes administrativos .....

Estagiário (escriturário).  
Estagiário (operador de máquinas auxiliares).  
Estagiário (operador de máquinas de contabilidade).  
Estagiário (receptionista).  
Estagiário (controlador de informática).  
Estagiário (operador de computador).  
Estagiário (operador mecanográfico).  
Estagiário (operador de registo de dados).  
Estagiário (planeador de informática).

## ANEXO III

### QUADRO I

Quadro base para a classificação de escriturários

	Número de escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

### QUADRO II

Quadro base para classificação de controladores de informática, operadores de computador, operadores de máquinas auxiliares, operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, operadores de registo de dados, planeadores de informática, receptionistas, telefonistas, cobradores, contínuos, guardas e porteiros.

	Número de profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
De 1.ª classe .....	—	—	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2.ª classe .....	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

## ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Programador de informática .....	11 500\$00
II	.....	10 450\$00
III	Analista de funções ..... Documentalista ..... Planeador de informática de 1.ª ..... Escriturário principal ..... Tradutor .....	9 450\$00
IV	Arquivista de informática ..... Operador de computador de 1.ª ..... Planeador de informática de 2.ª .....	8 700\$00
V	Controlador de informática de 1.ª ..... Estagiário para planeador de informática ..... Operador de computador de 2.ª .....	8 100\$00
VI	Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2.ª ..... Estagiário para operador de computador .....	7 500\$00
VII	Estagiário para controlador de informática .....	6 750\$00



## **PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da CT tripartida emergente**

A comissão técnica tripartida criada pela base III da portaria mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18/77, de 15 de Maio, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela mesma base, na sua reunião de 5 de Abril findo, tomou as seguintes deliberações:

### **I) Interpretação do n.º 8 da base XI:**

As empresas que, à data da entrada em vigor da PRT para a indústria metalúrgica e metalo-mecânica, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18/77, pagavam voluntariamente e por força de contrato

individual de trabalho remunerações iguais ou superiores às remunerações mínimas previstas na tabela II da PRT publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 33/75, não é aplicável o n.º 8 da base XI daquela PRT.

### **II) Interpretação do n.º 6 da cláusula 18.ª:**

Para os efeitos previstos no n.º 6 da cláusula 18.ª e na sequência do que se estabelece nos n.ºs 1 e 2 deverá ter-se em conta a antiguidade do trabalhador no mesmo escalão, no exercício da mesma profissão e na mesma empresa.

## PRT para os jornalistas

Por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, foi constituída, ao abrigo do artigo 21.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para jornalistas.

Tal providência impôs-se pela necessidade de obstar a uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação que tinha em vista a revisão do CCT para jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1977. Em Abril de 1978 iniciou-se o referido processo de revisão, com a apresentação por parte do Sindicato dos Jornalistas de uma proposta às Associações de Imprensa Diária e não Diária, Agência Noticiosa Portuguesa, E. P. (Anop), Agência Noticiosa France Press, Agência Noticiosa Reuter, Agência Noticiosa Novosti, Agência Noticiosa EFE, Radiodifusão Portuguesa, E. P., e Rádio Renascença.

No âmbito das negociações directas, e posteriormente na fase de conciliação iniciada em 6 de Outubro de 1978, e efectuada pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, as partes não obtiveram consenso em relação à totalidade das matérias. Por outro lado, as partes não acordaram em submeter o diferendo à mediação ou arbitragem, o que levou à referida situação, incompatível com o andamento normal do processo de negociação, determinando o recurso à via administrativa.

Quanto à Radiodifusão Portuguesa, E. P., entende o Governo que esta empresa não deve ficar abrangida pela presente portaria pelas mesmas razões invocadas a respeito do contrato colectivo de trabalho que a mesma complementa: por um lado, dada a circunstância de na empresa existirem dois estatutos diferenciados para os jornalistas, é desaconselhável que seja alterado apenas um deles com riscos de agravamento da discriminação existente; por outro lado, face à degradada situação económico-financeira em que a empresa se encontra, que levou o Conselho de Ministros a declará-la em situação económica difícil pela Resolução n.º 110/79, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 93, de 21 de Abril de 1979, não é possível determinar a aplicação de novas tabelas salariais.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano, da Comunicação Social e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 da alínea b) do citado artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

### BASE I

(Área e âmbito)

1 — A presente portaria aplica-se, em todo o território nacional, às relações de trabalho estabeleci-

das entre empresas de comunicação social e os jornalistas ao seu serviço.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho estabelecidas entre a Radiodifusão Portuguesa, E. P., e os jornalistas ao seu serviço.

3 — A aplicação da presente portaria nos territórios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ficará dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República.

### BASE II

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo as tabelas salariais constantes da base III efeitos desde 1 de Maio de 1979.

### BASE III

(Remunerações mínimas)

1 — Salvo o disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as remunerações mínimas dos jornalistas abrangidos pela presente portaria são as seguintes:

Director .....	27 000\$00
Director-adjunto ou subdirector .....	26 000\$00
Chefe de redacção .....	22 700\$00
Subchefe de redacção .....	19 800\$00
Coordenador de secção .....	18 900\$00
Jornalistas do 2.º grupo .....	17 200\$00
Jornalistas do 1.º grupo .....	15 000\$00
Estagiários do 2.º ano .....	11 000\$00
Estagiários do 1.º ano .....	8 300\$00
Candidato .....	6 100\$00

2 — Aos jornalistas ao serviço dos jornais não diários com tiragem média mensal, por número, superior a 30 000 exemplares, e das revistas com tiragem média mensal, por número, superior a 20 000 exemplares, será aplicada a tabela referida no número anterior com uma dedução de 5%. O valor que resultar desta dedução será aumentado para a meia centena de escudos imediata, quando não corresponder a centenas ou meias centenas completas.

3 — As remunerações dos jornalistas ao serviço de jornais diários com sede fora de Lisboa e Porto e com tiragem média mensal, por número, inferior a 30 000 exemplares, são as seguintes:

Chefe de redacção .....	12 500\$00
Subchefe de redacção .....	12 000\$00
Coordenador de secção .....	11 500\$00
Jornalista do 2.º grupo .....	10 400\$00
Jornalista do 1.º grupo .....	9 100\$00
Estagiário do 2.º ano .....	7 800\$00
Estagiário do 1.º ano .....	7 150\$00
Candidato .....	6 100\$00

4 — O disposto nos números anteriores não se aplica às empresas jornalísticas proprietárias de:

- A — Jornais diários com sede e circulação principal fora de Lisboa e Porto, com tiragem média mensal, por número, inferior a 25 000 exemplares.
- B — Jornais não diários com tiragem média mensal, por número, inferior a 25 000 exemplares;
- C — Revistas com tiragem média mensal, por número, inferior a 20 000 exemplares.

#### BASE IV

(Complemento indemnizatório para material fotográfico)

Os repórteres fotográficos que trabalhem com máquinas fotográficas e *flash* electrónico de sua propriedade terão direito a um complemento indemnizatório mensal de:

- A) 3500\$, nas empresas referidas no n.º 1 da base III;
- B) 2000\$, nas empresas referidas no n.º 2 da base III.

#### BASE V

(Enquadramento das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo I.

#### BASE VI

(Classificação de profissões)

As profissões de director, subdirector ou director-adjunto, chefe de redacção, subchefe de redacção e coordenador de secção, bem como a situação do candidato, são definidas nos termos constantes do anexo II.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Comunicação Social e do Trabalho. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Ministro da Comunicação Social, *Daniel Proença de Carvalho*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*.

### ANEXO I

Enquadramento nos níveis de qualificação

- 1 — Quadros superiores: director, director-adjunto ou subdirector.
- 2 — Quadros médios:
  - 2.2 — Chefe e subchefe de redacção.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa. — Coordenador de secção.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
  - 4.1 — Jornalista.
- 5 — Praticantes e aprendizes:
  - 1.3 — Estagiário e candidato.

### ANEXO II

Classificação de profissões

*Director*. — Orienta superiormente a elaboração do jornal, dando ordens ao chefe de redacção e ao subchefe de redacção.

*Subdirector ou director-adjunto*. — Coadjuva o director nas tarefas que lhe competem e substitui-o nas suas ausências.

*Chefe de redacção*. — O jornalista que, sob a orientação directa do director, orienta os trabalhos de redacção, promovendo a recolha e tratamento adequado de toda a informação.

*Subchefe de redacção*. — O jornalista que coadjuva o chefe de redacção nas tarefas que lhe competem e o substitui nas suas ausências.

*Coordenador de secção*. — O jornalista que coordena o trabalho de redacção num determinado sector de actividade (economia, desporto, estrangeiro, etc.).

*Candidato*. — O trabalhador que se encontra nos primeiros dois meses de acesso à profissão, antes de entrar no estágio, não tendo portanto qualquer tarefa específica na redacção.

# PORTARIAS DE EXTENSÃO

## PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e respectiva alteração salarial — Aplicação à Região Autónoma da Madeira

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1977, foi publicado o CCT para o sector de ourivesaria do Sul celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e no *Boletim*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, foi publicada uma revisão salarial.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1978, publicou-se uma portaria de extensão que faz aplicar a regulamentação constante daquela convenção às empresas do sector de ourivesaria do Sul não filiadas em qualquer das associações outorgantes, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1979, foi publicada uma portaria de extensão da revisão salarial.

Considerando que a aplicação das referidas portarias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de portaria conjunta do Ministro da República respectivo e do Secretário de Estado do Trabalho, cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República;

Considerando a existência de entidades patronais e trabalhadores no território da Região Autónoma da Madeira nas condições referidas no artigo 1.º das já referidas portarias de extensão e atenta a necessidade de regulamentar as respectivas relações de trabalho;

Ouvidos os órgãos do Governo da Região, cumprindo assim o disposto na Constituição da República:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pelo Ministro da República para a Região Autónoma da Madeira e Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º O disposto no artigo 1.º das portarias de extensão do CCT para o sector de ourivesaria do Sul e da revisão salarial publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, e no *Boletim*, n.º 10, de 15 de Março de 1979, aplica-se no território da Região Autónoma da Madeira a todas as entidades patronais e trabalhadores nas condições ali referidas.

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1979, produz efeitos desde 1 de Novembro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser pagos em prestações mensais, até ao máximo de três.

Região Autónoma da Madeira, 27 de Junho de 1979. — O Ministro da República para a Madeira, *Lino Dias Miguel*.

Ministério do Trabalho, 14 de Junho de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## Decisão arbitral sobre o diferendo entre a Empresa Pública das Águas de Lisboa e a Federação Regional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório do Sul e Ilhas

1 — A Empresa Pública das Águas de Lisboa (que se passará a designar por EPAL), por um lado, e a Federação Regional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório do Sul e Ilhas (que no texto subsequente se indicará como Federação), por outro, acordaram em submeter a arbitragem (anexo I) o diferendo relativo ao enquadramento de algumas categorias e ao abono por falhas, no contexto da revisão das tabelas de retribuições mínimas e cláusulas com expressão pecuniária do acordo colectivo de trabalho para o pessoal daquela Empresa Pública, cuja par'e acordada foi já objecto de depósito e publicação (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, pp. 309-347).

2 — A EPAL designou como árbitro o Dr. Jorge Santos (anexo I-B) e a Federação credenciou para o mesmo efeito o Dr. Vítor Ramalho (anexo III). Os dois árbitros assim indicados escolheram como árbitro presidente o Dr. António de Lemos Monteiro Fernandes (anexo IV).

Perante o compromisso arbitral e as credenciais dos árbitros, a comissão arbitral considerou-se regularmente constituída e iniciou os seus trabalhos em 2 de Março de 1979.

3 — Tratou a comissão, em primeiro lugar, como lhe cumpria, de proceder à determinação precisa do objecto da arbitragem. Para isso, dispôs das actas da 16.ª e da 23.ª reuniões de negociação entre as partes e de uma exposição remetida pela EPAL no início do processo. Verificou-se assim serem duas as questões submetidas à decisão arbitral:

- a) Enquadramento, na tabela salarial e no quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, das categorias de agente de operações de tesouraria, agentes de serviços de arquivo, assistente de consultório e operador de máquinas auxiliares mecanográficas;
- b) Inclusão, no clausulado, do abono para falhas e actualização dos valores até agora praticados na Empresa.

4 — Quanto à questão apontada em a), a EPAL pretende que as categorias em causa correspondem, todas, ao nível 6 «Profissionais semiquualificados (especializados)» do quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78 e que as mesmas categorias devem ser enquadradas no grau 10 da tabela de retribuições mínimas (11 100\$). A Federação, por seu turno, preconiza a inclusão no nível 5 «Profissionais qualificados» do quadro de níveis de qualificação e a inserção no grau 9 da tabela (11 750\$).

5 — No que respeita à matéria da alínea b), entende a EPAL que tudo quanto pode fazer-se constar da

revisão é a consagração do abono para falhas nos termos e valores que, por via regulamentar interna, se acham estabelecidos e são praticados (600\$ para os trabalhadores com funções de caixa, pagador ou encarregado de cofre e 275\$ para os pagadores de vencimentos, por cada dia de pagamentos externos). A Federação propugna não apenas a inclusão do abono para falhas no texto do ACT, mas ainda a actualização dos seus valores, em termos de percentagem do vencimento da categoria de primeiro-escriturário, que se inscreve no grau 7 da tabela (13 800\$). Assim, passaria o abono para falhas a corresponder a 10 % e a 7,5 % daquele vencimento, respectivamente, para os trabalhadores com funções de pagamento ou recebimento e para os responsáveis por cofres e auxiliares de tesouraria.

6 — Assim determinado o objecto da arbitragem, cumpre decidir.

7 — A comissão analisou, em primeiro lugar, a questão do enquadramento das categorias controvertidas na estrutura de níveis de qualificação e na tabela salarial constantes da matéria acordada e publicada. Entendeu-se que o único método ao alcance da comissão para dirimir tal problema com um mínimo de objectividade consiste na análise das definições de funções também já acordadas e no confronto delas com os descritivos genéricos do quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78 (quanto ao primeiro ponto) e com as definições acordadas para categorias já enquadradas na tabela (quanto ao segundo ponto).

8 — Esta opção metodológica foi, além do mais, ditada pela circunstância de se tratar de categorias novas, criadas pela revisão convencional a que a arbitragem se reporta, e, portanto, insusceptíveis de serem encaradas à luz de uma experiência funcional consistente. Acresce, no mesmo sentido, que a condição primordial de uma abordagem tecnicamente segura de problemas como este — a análise e qualificação de funções existentes na Empresa — está por preencher. E não pareceu à comissão que constituísse alternativa metodológica válida — sobretudo tratando-se, como neste caso, de um acordo de empresa — a comparação com o posicionamento atribuído a cada uma das categorias em causa em outros instrumentos de regulamentação colectiva.

9 — Perante o texto acordado de revisão, ponderou pois a comissão arbitral as definições das categorias controvertidas. E constatou que as funções associadas a qualquer dessas categorias, para além de não requererem senão as habilitações mínimas legais, se caracterizam por uma escassa complexidade e por um carácter rotineiro, ajustando-se-lhes uma plena planificação e definição. Ou seja, noutros termos, cor-

respondem com muito razoável precisão ao perfil que, segundo o quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, caracteriza o nível 6 «Profissionais semiquualificados (especializados)».

10 — Esta verificação foi contrastada com a caracterização legal do nível de qualificação imediatamente superior (5 «Profissionais qualificados»). E, na verdade, houve que assentar na conclusão de que as categorias controvertidas se não adequam a esse nível, quer pelas exigências de formação, quer pela complexidade das funções.

11 — Se sobrava algum espaço para dúvidas, elas só podiam suscitar-se à comissão, em pequena medida, aliás, pelo que respeita à categoria de agente de serviços de arquivo. Com efeito, incluem-se na inerente definição de funções algumas tarefas (a classificação e o arquivamento sistemático de documentos) que envolvem a aplicação de directivas gerais e não uma actividade puramente mecânica, rotineira e repetitiva. Mas o conspecto geral das funções em causa e os suportes de formação requeridos induzem — apesar disso — a melhor adequação ao nível dos semiquualificados (especializados), sem embargo de poder admitir-se outra forma de diferenciação do tratamento dado a tal categoria.

12 — Passando à questão do posicionamento das referidas categorias na tabela salarial, a comissão entendeu recorrer a um método semelhante ao adoptado quanto ao primeiro ponto, se bem que utilizando agora como fundamental suporte a própria economia do texto acordado entre as partes, no que diz respeito ao enquadramento salarial das restantes categorias. Nesse plano, verificou a comissão que a quase totalidade das categorias de pessoal administrativo inseridas no nível dos semiquualificados (especializados) pertencem, na tabela, ao grau 10; por outro lado, assinalou que todas as categorias de pessoal administrativo alinhadas no mesmo grau 10 da tabela salarial são enquadradas nesse nível de qualificação.

13 — Entendeu, assim, a comissão poder tomar como um dado que o enquadramento salarial típico das categorias de pessoal administrativo semiquualificado (especializado) corresponde ao grau 10 da tabela. Face à existência deste padrão e à vantagem óbvia do ajustamento da decisão arbitral ao quadro geral de soluções já traçado pelas próprias partes em negociação directa, a comissão concluiu que da posição tomada acerca do nível de qualificação a atribuir às categorias em causa deve decorrer, em princípio, a inserção destas no grau 10 da tabela salarial acordada.

14 — Esta conclusão é de pleno confirmada pela comissão no respeitante às categorias de agente de operações de tesouraria, assistente de consultório e operador de máquinas auxiliares mecanográficas, que, como atrás se assinalou, se adequam muito claramente, em todos os aspectos relevantes, ao nível dos semiquualificados (especializados), constituindo, a bem dizer, suas amostras paradigmáticas.

15 — No que se refere à categoria de agente de serviços de arquivo, porém, algumas das tarefas constantes da sua descrição convencional são, no entender da comissão, susceptíveis de justificar tratamento dife-

renciado — sem embargo da sua fundamental correspondência ao perfil dos semiquualificados (especializados). Esse tratamento pode e deve ser-lhe conferido no plano da graduação salarial — com o que nem se criará um precedente, pois já outras categorias do mesmo nível de qualificação se afastam, nos termos da matéria acordada, do padrão atrás identificado. Assim, a comissão concluiu pela inserção do agente de serviços de arquivo no grau 9 da tabela salarial acordada.

16 — Passando à matéria do segundo ponto controvertido — consagração do abono para falhas e fixação do seu valor —, a comissão deparou com as dificuldades próprias de uma questão que lhe cumpre dirimir por um juízo *ex aequo et bono*, tendo simultaneamente que pronunciar-se sobre um complexo problema de interpretação da lei.

17 — O abono para falhas foi instituído, na então Companhia das Águas de Lisboa, pelo ACT celebrado em 1971 (suplemento do *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1971). O n.º 3 da cláusula 19.ª desse acordo colectivo dispunha:

A todos os profissionais que exerçam funções de caixa, pagador ou encarregado de cofre, e somente enquanto exerçam essas funções, será atribuído um abono para falhas no montante de 500\$ destinado a compensar a sua responsabilidade e os eventuais prejuízos.

18 — Na revisão parcial desse ACT, que teve lugar em 1973, o mesmo texto passou a constituir o n.º 6 da cláusula 19.ª, modificando-se o valor do abono para 600\$. Mas, tendo-se procedido, em 1974 e 1975, a novas revisões (alusivas à matéria retributiva), esse valor não foi alterado.

19 — Verificou-se em 1977 a celebração de um novo ACT (agora para a EPAL), e não foi incluída no seu clausulado qualquer disposição referente ao abono para falhas. Assim, no momento em que se procedeu à revisão da tabela salarial e das condições pecuniárias estabelecidas naquele ACT — revisão essa que originou o presente processo arbitral — o abono para falhas não tinha consagração convencional.

20 — No entanto, era (e é) reconhecido e praticado no âmbito da Empresa, com fundamento em actos regulamentares internos que inclusivamente versaram sobre os valores em causa. Assim, pela *Ordem da Administração*, n.º 12 794, de 27 de Novembro de 1973, foi atribuído o prémio de 250\$ por saída aos «profissionais que exerçam as funções de pagador de vencimentos». A *Ordem de Serviço*, n.º 322, de 17 de Outubro de 1975, manteve esse princípio, sob a designação de «gratificação de pagadoria (saídas)», sem alterar o seu montante. E pela *Ordem de Serviço*, n.º 580, de 21 de Outubro de 1976, este veio a ser aumentado para 275\$, valor que actualmente se mantém.

21 — Não se descortinam obstáculos legais a que o abono para falhas e a gratificação de pagadoria sejam integrados na regulamentação colectiva aplicável à Empresa. A questão sobre a qual divergem as

partes é a da fixação dos correspondentes valores: em síntese, a EPAL pretende que a alínea c) do n.º 1.º do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 121/78 se opõe ao aumento dos valores ora praticados: a Federação, por seu turno, sustenta que as referidas prestações podem e devem ser revistas no seu montante.

22 — Como é sabido, o citado preceito veda aos instrumentos de regulamentação colectiva «alterar para montantes ou valores percentuais superiores qualquer prestação complementar ou com expressão pecuniária já existente».

E o ponto está em saber se à expressão «prestação [...] já existente» deve atribuir-se o significado literal de prestação praticada ou a aceção um tanto diversa de prestação estabelecida no instrumento de regulamentação colectiva sujeito a revisão. O aparente despropósito desta alternativa deixa de o ser, ao que julga a comissão, se se tiver presente que a problemática central no Decreto-Lei n.º 121/78 é justamente a do condicionamento da evolução, pela via da regulamentação colectiva (máximo por convenções sucessivas), das obrigações pecuniárias a cargo das empresas. Notar-se-á, com efeito, que, ressalvada uma ou outra disposição desse diploma — em que expressamente se aponta para a limitação de condições individuais, ou seja, para um condicionamento que ultrapassa o nível da regulamentação colectiva (n.º 1 do artigo 6.º, n.º 1 do artigo 9.º) —, nele se trata basicamente de modular a sucessão de regimes convencionais. E bem se compreende que assim seja, pois só estes regimes se caracterizam pela transparência necessária ao *contrôle* desejado — *contrôle* esse que justamente incide hoje, sobretudo, no momento do depósito das convenções.

23 — A comissão ponderou demoradamente a questão e não pode afirmar-se livre de dúvidas. No entanto, optou por uma das interpretações que se lhe ofereciam como alternativas e extraiu dela as consequências razoáveis.

24 — A economia geral do Decreto-Lei n.º 121/78, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 34/79, de 28 de Fevereiro, inculca, no entender da comissão, a segunda perspectiva acima enunciada. Ao legislador sobretudo importa, relativamente às prestações não constitutivas da «retribuição de base efectiva», que uma pressão negocial colectiva continuada (e porventura desigual de sector para sector) conduza a defraudar os propósitos com base nos quais se impõem rígidos limites às tabelas salariais estabelecidas nas convenções. Se o intuito da lei fosse o de fazer cristalizar em absoluto (e independentemente da via normativa utilizada) o montante de tais prestações, não deixaria por certo de utilizar, no corpo do n.º 1 do artigo 8.º, expressão suficientemente ampla para abranger os regulamentos internos e os próprios contratos individuais — coisa que evidentemente não faz.

25 — Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo ressalva, face às consequências da aplicação da alínea c) do n.º 1, as «disposições constantes de instrumento de regulamentação colectiva em vigor». Este enigmático preceito só pode a comissão interpretá-lo em termos de prevenir a existência de cláusulas de um instrumento de regulamentação colectiva a rever, que, elas

próprias, preceituem a alteração futura (pelo instrumento subsequente) dos montantes ou valores percentuais das prestações que consagrem. Ou seja, ainda aí se visa o fenómeno da sucessão de instrumentos de regulamentação colectiva — fenómeno relativamente ao qual a lei abstrai de outros níveis de estatuição possíveis, nomeadamente o regulamento interno.

26 — A comissão ponderou, enfim, que a perspectiva adoptada na leitura do preceito em causa, se porventura não correspondesse à intenção real do legislador, nem por isso abriria espaço para consequências frontalmente hostis à realização dos propósitos inspiradores do diploma, ou, sequer, dessa mesma diferente intenção no que especialmente respeita ao n.º 1 do artigo 8.º Com efeito, a alteração dos montantes do abono para falhas e da gratificação de pagadoria, que a comissão julga legalmente admissível, pelo facto de o instrumento revisto os não prever, conduz à cristalização desejada, em última análise, pelo legislador, doravante isenta de dúvidas e situada no plano de transparência em que o *contrôle* externo das condições de trabalho pode mostrar-se eficaz.

27 — Adoptada a posição afirmativa quanto à admissibilidade de fixação autónoma, no âmbito do presente instrumento de regulamentação colectiva, de valores para as referidas prestações (pois que de um acto regulamentar originário se trata, no plano em que a questão veio a suscitar-se), resta à comissão pronunciar-se acerca desse valores e dos pressupostos da sua atribuição.

28 — Quanto aos montantes em causa, a comissão ponderou diversos índices (todos eles caracterizados por extrema relatividade, face à natureza das prestações controvertidas, que geralmente se reconhece não corresponder à das atribuições patrimoniais destinadas a retribuir a prestação de trabalho), e concluiu pela necessidade de aumentos moderados, em que sobretudo pesaram as presumíveis variações no grau de risco que envolvem as funções correspondentes.

Esses valores são fixados em 850\$ (abono para falhas) e 310\$ (gratificação de pagadoria).

29 — Relativamente aos pressupostos da atribuição de tais abonos e gratificações, notou a comissão que, no contexto do diferendo, eles não são conexiados a categorias precisas, mas apenas à natureza de certas funções. Sendo assim, e porque obviamente importa que da aplicação destes dispositivos não resultem dúvidas e litígios quanto ao seu âmbito, entende a comissão que a fórmula mais prudente consiste em se adoptar o enunciado correspondente à prática até agora seguida — enunciado que tem por si, justamente, as vantagens de um significado unívoco para os interessados.

30 — Com estes fundamentos, e em conclusão, a comissão decide o seguinte:

- a) Enquadrar as categorias de agente de operações de tesouraria, agente de serviços de arquivo, assistente de consultório e operador de máquinas auxiliares mecanográficas no nível 6.1 «Profissionais semiqualiificados (es-

pecializados) — Administrativos, comércio e outros» da estrutura dos níveis de qualificação constante do anexo VI ao ACT para a EPAL — Revisão (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978);

- b) Atribuir às categorias de agente de operações de tesouraria, assistente de consultório e operador de máquinas auxiliares mecánográficas o grau 10 da tabela salarial constante do anexo III daquele ACT;
- c) Atribuir à categoria de agente de serviços de arquivo o grau 9 da mesma tabela;
- d) Regular a atribuição e o montante do abono para falhas e da gratificação de pagadoria nos seguintes termos:

- 1. A todos os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, pagador ou encarregado de cofre e somente enquanto exerçam essas funções, será atribuído um abono para falhas no montante de 850\$ destinado a com-

pensar a sua responsabilidade e os eventuais prejuízos;

- 2. A todos os trabalhadores que exerçam as funções de pagador de vencimentos será atribuída uma verba de 310\$ por cada dia em que efectuem pagamentos no exterior dos locais de trabalho em que existirem dependências da tesouraria.

Lisboa, 12 de Março de 1979.

O Arbitro Presidente:

(Assinatura ilegível.)

O Arbitro designado pela EPAL:

(Assinatura ilegível.)

O Arbitro designado pela FRSEESI:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Julho de 1979, a fl. 28 do livro n.º 2, com o n.º 138/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## **CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outros e o Sind. dos Jornalistas — Texto acordado, despacho do Ministro da Comunicação Social e protocolo**

### **TEXTO ACORDADO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Area, âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

(Area)

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se em todo o território português.

###### **Cláusula 2.ª**

(Âmbito)

A convenção obriga todas as empresas proprietárias de órgãos de comunicação social filiadas na Associação da Imprensa Diária, na Associação da Imprensa não Diária e ainda a Radiodifusão Portuguesa, E. P., Rádio Renascença, L.ª, e as Agências Noticiosas Anop, EFE, Novosti, Reuter e France Press, por um lado, e todos os jornalistas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Jornalistas, por outro.

###### **Cláusula 3.ª**

(Vigência e revisão)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no

*Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo legal, considerando-se automaticamente renovada por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa de propor a sua revisão no prazo para o efeito estabelecido.

2 — As negociações para revisão iniciam-se imediatamente após o termo da prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapostas.

3 — No caso de se recorrer à conciliação e desta não resultar acordo no prazo de quinze dias, imediatamente se passará à fase seguinte a qual terá por objecto apenas a matéria em litígio.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Direito ao trabalho**

###### **Cláusula 4.ª**

(Conceito de jornalista)

Para efeitos deste contrato, consideram-se jornalistas os trabalhadores que exerçam, como ocupação principal e em tempo inteiro, por forma efectiva, permanente e remunerada, com exclusiva ressalva de situações diferentes já anteriormente existentes e consignadas por escrito, as funções respeitantes às categorias referidas na cláusula seguinte.



## Cláusula 5.ª

### (Categorias e grupos)

1 — Os jornalistas abrangidos por esta convenção distribuem-se pelas seguintes categorias:

- a) *Redactor ou redactor-locutor*. — É o jornalista que elabora e redige ou elabora, redige e lê, com carácter definitivo, artigos, crónicas, reportagens e noticiários;
- b) *Repórter*. — É o jornalista que colige elementos, obtém entrevistas, descreve acontecimentos e faz reportagens, redigindo sem carácter definitivo;
- c) *Repórter fotográfico*. — É o jornalista exclusivamente incumbido de reportagens fotográficas, em cujas funções não se inclui, como regra, o trabalho laboratorial;
- d) *Estagiário*. — É o indivíduo que se prepara, durante dois anos, para exercer as funções das categorias b) e c).

2 — Para efeitos do previsto quadro de densidades e retribuições, os jornalistas distribuem-se por dois grupos, pertencendo o repórter ao primeiro grupo, o redactor ao segundo grupo e os repórteres fotográficos quer ao primeiro quer ao segundo.

3 — A classificação dos jornalistas nas categorias acima referidas será feita de acordo com as funções efectivamente exercidas, não podendo as empresas encarregar os profissionais de tarefas não compreendidas no âmbito das suas funções. Poderão, todavia, as empresas, a título temporário e sem carácter de regularidade, atribuir ao trabalhador, mediante o seu prévio acordo, serviços jornalísticos diferentes, desde que não modifiquem substancialmente a sua posição nem lhe diminuam a retribuição.

4 — A atribuição de funções profissionais diferentes das previstas nesta convenção poderá ser feita dentro do quadro, nos grupos e categorias constantes desta cláusula, através de regulamento ou norma interna da empresa, e de acordo com as necessidades da sua organização e funcionamento.

5 — As funções admitidas nos termos do número anterior só podem ser atribuídas a jornalistas do segundo grupo.

6 — O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas proprietárias de:

- a) Jornais diários com sede e circulação principal fora de Lisboa e Porto, com tiragem média mensal por número inferior a 25 000 exemplares;
- b) Jornais não diários com tiragem média mensal por número inferior a 25 000 exemplares;
- c) Revistas com tiragem média mensal por número inferior a 20 000 exemplares.

7 — As empresas referidas no número anterior procurarão, no entanto, e na medida do possível, reger-se pelas normas estabelecidas nesta e em todas as outras cláusulas nas quais se aplicar ressalva idêntica.

## Cláusula 6.ª

### (Funções de chefia e coordenação)

1 — Os chefes e subchefes de redacção e os coordenadores de secção são redactores investidos em funções de chefia e de coordenação, podendo regressar às funções que exerciam ou às de redactores a seu pedido ou por determinação da empresa, nos termos dos números seguintes.

2 — Quando o regresso se verifique a pedido do jornalista, este deve avisar a empresa do facto com a antecedência de quinze dias; sendo o regresso por determinação da empresa, a cessação de funções poderá ser imediata, se outra coisa não for acordada.

Neste último caso, a determinação da empresa deverá ser precedida de parecer, com carácter consultivo, do conselho de redacção, que o prestará no prazo de três dias. Em qualquer dos casos, e no momento em que ocorrer a cessação de funções, deverá a empresa definir e comunicar por escrito ao jornalista a sua situação futura, que poderá ser a de redactor ou a de redactor investido em funções de subchefia ou coordenação, conforme a empresa determinar.

3 — Ocorrendo alguma das situações previstas no número anterior, o vencimento do jornalista passará a ser, a partir da data do regresso e consoante o tempo de exercício efectivo do cargo que abandona, o seguinte:

- a) Exercício efectivo até seis meses, no caso de determinação da empresa, ou até dois anos, no caso de pedido do jornalista: retribuição mínima mensal estabelecida na CCT para o cargo ou categoria para o qual regressa, ou o vencimento que auferia antes de ser investido no cargo que abandona, se for superior, recebendo, no entanto, no primeiro caso o vencimento real que vinha auferindo no mês em que ocorrer a cessação de funções e no mês seguinte;
- b) Exercício efectivo de seis meses a três anos, no caso de determinação da empresa, e de dois a dez anos, no caso de pedido do jornalista: vencimento real que vinha auferindo, regulando-se para o futuro pelo que a CCT estabelece para a categoria de redactor para a função para onde eventualmente regressar;
- c) Exercício efectivo de mais de três anos, no caso de determinação da empresa, ou de mais de dez anos, no caso de pedido do jornalista: vencimento real que vinha auferindo, não podendo no futuro ser-lhe fixado vencimento inferior à retribuição mínima mensal que a CCT estabelece para o cargo que abandona, não obstante a sua categoria e funções poderem ser inferiores.

4 — Para os efeitos desta cláusula, e no que se refere aos jornalistas não incluídos até à data nesta convenção colectiva, o regime previsto e os prazos acima referidos só terão o seu início a partir da data de entrada em vigor desta convenção, sem prejuízo dos direitos adquiridos respectivos.

### **Cláusula 7.ª**

#### **(Habilitações mínimas)**

1 — São exigidas como habilitações mínimas para os jornalistas as correspondentes ao antigo curso complementar dos liceus ou equivalência oficial.

2 — Exceptuam-se os que já se encontrarem em actividade à data da entrada em vigor desta convenção e os casos especiais, que serão obrigatoriamente objecto de apreciação por parte do sindicato.

### **Cláusula 8.ª**

#### **(Designação para funções de chefia)**

Os chefes e subchefes de redacção serão designados pelo director, com voto favorável do conselho de redacção, nos termos da lei aplicável.

### **Cláusula 9.ª**

#### **(Admissão)**

A admissão de jornalistas, estagiários ou candidatos num órgão de comunicação social regular-se-á pelas pertinentes disposições da presente convenção, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de fiscalização do respectivo cumprimento.

### **Cláusula 10.ª**

#### **(Idade mínima)**

Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com idade superior a 18 anos.

### **Cláusula 11.ª**

#### **(Carteira profissional)**

As empresas não poderão ter ao seu serviço jornalistas não habilitados com a respectiva carteira profissional ou o cartão provisório que a substitui.

### **Cláusula 12.ª**

#### **(Prova das condições para exercício da profissão)**

1 — Salvo no período experimental, as empresas não podem manter ao seu serviço e distribuir tarefas jornalísticas aos candidatos à profissão antes de ser apresentada ao sindicato, directamente ou através dos delegados sindicais, a documentação comprovativa de que reúnem as condições exigidas para o exercício da mesma.

2 — O sindicato é obrigado a dar o seu parecer até quinze dias após a entrada da documentação exigida ou a notificar o interessado para que a complete, dando conhecimento imediato à empresa de qualquer das decisões.

### **Cláusula 13.ª**

#### **(Período experimental)**

1 — A admissão de um candidato à profissão está sujeita a um período experimental de sessenta dias

consecutivos, durante os quais o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — Até ao termo do período experimental, compete à empresa, ouvido, nos termos da lei, o conselho de redacção, decidir da admissão do candidato a estagiário.

3 — A admissão de jornalistas, com excepção dos estagiários, num órgão de comunicação social a convite expresso da respectiva empresa faz-se sempre a título definitivo.

4 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica ao recrutamento interno na RDP, mas esta diligenciará no sentido de, a curto prazo, conseguir a equiparação dos dois regimes de acesso à profissão.

### **Cláusula 14.ª**

#### **(Carreira profissional)**

1 — As empresas organizarão livremente os seus quadros, de acordo com as normas estabelecidas nesta convenção.

2 — O período de experiência a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior consta sempre para efeitos de antiguidade.

3 — Findo o período de experiência, desde que a admissão se torne definitiva, o candidato inicia a sua carreira profissional passando a estagiário.

4 — No fim do estágio, o jornalista é automaticamente promovido a repórter ou repórter-fotográfico, consoante as funções que exercer.

5 — O estágio tem a duração de dois anos.

6 — O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas referidas no n.º 4 da cláusula 5.ª

### **Cláusula 15.ª**

#### **(Densidade de quadros)**

1 — O número de candidatos em período de experiência num dado momento não poderá exceder 5% do total de profissionais ao serviço de cada redacção.

2 — O número de estagiários não poderá exceder 10% do total de profissionais ao serviço da mesma redacção.

3 — Quando as percentagens referidas nos números anteriores não se exprimirem por números inteiros, a aproximação será feita por excesso, entendendo-se autorizados mínimos de um e dois, respectivamente.

4 — Nos órgãos de comunicação social que publiquem ou efectuem regularmente reportagens fotográficas é obrigatória a existência de, pelo menos, um repórter-fotográfico.

5 — As redacções dos órgãos de comunicação social terão obrigatoriamente, pelo menos, um chefe e um subchefe.

6 — Nos órgãos de comunicação social cujos quadros tenham menos de dez jornalistas é facultativa a existência do subchefe.

7 — Do total de jornalistas com o estágio concluído, ao serviço da mesma redacção, dois terços deverão pertencer ao segundo grupo, fazendo-se o arredondamento deste número por excesso se a percentagem se não exprimir por inteiro. Para este efeito, consideram-se os grupos no seu conjunto e incluindo no segundo grupo todos os jornalistas que exerçam funções de chefia e coordenação.

8 — Os jornalistas do primeiro grupo só podem ser promovidos ao segundo grupo decorrido um ano sobre o termo do estágio.

9 — As promoções são da competência da empresa, ouvido o conselho de redacção, nos termos da lei.

10 — Os jornalistas do primeiro grupo são automaticamente promovidos ao segundo grupo decorridos dez anos de permanência naquele e na mesma empresa, ouvido, para o efeito, o conselho de redacção, que poderá opor-se àquela promoção.

11 — O disposto nos n.ºs 4 e seguintes desta cláusula não se aplica às empresas referidas no n.º 6 da cláusula 5.ª

#### Cláusula 16.ª

(Mapas de pessoal)

As empresas devem enviar mensalmente ao Sindicato dos Jornalistas os respectivos mapas de pessoal dos jornalistas.

#### Cláusula 17.ª

(Cessão do contrato de trabalho)

Os jornalistas só poderão despedir-se ou ser despedidos nos termos da lei e desta convenção.

#### Cláusula 18.ª

(Encerramento temporário ou diminuição da actividade do órgão de comunicação social)

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de actividade por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

2 — Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período em que o impedimento subsista.

3 — Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho.

4 — O disposto no presente artigo é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

5 — Os contratos de trabalho caducam ao fim de seis meses, salvo se antes de decorrido este prazo a entidade patronal declarar o carácter definitivo do impedimento, caso em que se aplicará o regime da denúncia unilateral.

#### Cláusula 19.ª

(Encerramento temporário ou diminuição de actividade por caso fortuito ou de força maior)

1 — Quando o encerramento temporário ou diminuição de actividade forem devidos a caso fortuito ou de força maior, a entidade patronal optará entre continuar a pagar a retribuição aos trabalhadores por um período mínimo de um mês ou denunciar os contratos de trabalho, ficando apenas obrigada ao pagamento da compensação prevista na lei.

2 — Decorrido o período a que se refere o número anterior, passará a observar-se em relação aos contratos de trabalho não denunciados o disposto na lei sobre a suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

3 — Verificada a cessação do impedimento, deve a entidade patronal avisar desse facto os trabalhadores cuja actividade está suspensa, sem o que não podem aqueles considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação de trabalho.

#### Cláusula 20.ª

(Transmissão ou fusão de empresa)

Verificando-se a transmissão ou fusão de empresa com outra ou outras, os jornalistas mantêm todos os direitos que possuíam, tornando-se a empresa adquirente ou a que resultar da fusão inteiramente responsável pela continuação do cumprimento dos contratos individuais de trabalho e desta Convenção Colectiva.

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, dividido por cinco dias.

2 — O período de trabalho diário poderá ser cumprido em sete horas seguidas, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, em sete horas, divididas por um intervalo de descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo qualquer dos períodos ser superior a cinco horas.

3 — Nas agências noticiosas com menos de dez jornalistas, o período de trabalho semanal pode ser dividido por seis dias, em períodos não superiores a seis horas seguidas, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando o serviço o permitir.

4 — O esquema dos horários deve ser estabelecido por mútuo acordo ou consignado em regulamento interno da empresa.

5 — Nos órgãos de comunicação social diários e não diários com sede fora de Lisboa e Porto, observar-se-á apenas o disposto na lei geral.

#### Cláusula 22.ª

##### (Isenção do horário de trabalho)

Os jornalistas que, por necessidade de serviço, estejam isentos de horário de trabalho receberão uma retribuição especial nos termos da lei.

#### Cláusula 23.ª

##### (Serviço externo)

1 — O serviço externo, quer tenha lugar na localidade normal de trabalho, quer em qualquer outro ponto do País ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo efectivo da sua duração.

2 — O serviço externo deve ser prestado, sempre que possível, dentro do período normal de trabalho, não se contando, para efeito do disposto no número anterior, o intervalo de descanso, salvo se este fizer parte integrante do serviço.

3 — O serviço prestado além do período normal de trabalho é considerado extraordinário e pago nos termos da cláusula 61.ª

#### Cláusula 24.ª

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Não se considera trabalho extraordinário:

- a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho até ao limite de mais cinco horas semanais;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um feriado, quando essas suspensões tenham sido determinadas pelas empresas a solicitação dos trabalhadores.

3 — O trabalho extraordinário não pode ser compensado em tempo.

4 — O trabalho extraordinário deve ser prestado só em casos de manifesta urgência de serviço.

#### Cláusula 25.ª

##### (Dispensa da prestação de trabalho extraordinário)

1 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Para efeitos do número anterior, são designadamente motivos atendíveis a doença ou debilidade física devidamente confirmadas, assim como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais e de previdência.

#### Cláusula 26.ª

##### (Número máximo de horas extraordinárias)

Os trabalhadores não podem ser obrigados a prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de duzentas e quarenta horas por ano, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

#### Cláusula 27.ª

##### (Condições de prestação de trabalho extraordinário)

As empresas devem possuir, nos termos da lei, um registo de horas de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

#### Cláusula 28.ª

##### (Serviço de piquete)

1 — As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, que se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2 — O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — O serviço de piquete será remunerado como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 29.ª

##### (Trabalho extraordinário não prestado em continuidade da jornada de trabalho)

1 — O trabalho extraordinário que não seja prestado no prolongamento imediato da jornada de trabalho contará sempre pelo mínimo de duas horas, acrescidas do tempo necessário para os transportes pela via mais rápida.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior às empresas referidas no n.º 6 da cláusula 5.ª

#### Cláusula 30.ª

##### (Trabalho em dias de folga, feriados ou de férias)

1 — O trabalho prestado num dia de folga, feriado ou de férias contará sempre pelo mínimo de um

dia completo de trabalho e será pago pelo dobro da remuneração normal, tendo o jornalista direito a um dia de descanso, a gozar num dos três dias seguintes, salvo quanto à RDP no que respeita ao gozo de um dia de descanso por trabalho prestado em dia feriado e férias.

2 — Não se observará o disposto nesta cláusula nas empresas mencionadas no n.º 6 da cláusula 5.ª, observando-se apenas a lei geral.

#### Cláusula 31.ª

##### (Descanso semanal)

1 — Os jornalistas, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 21.ª, têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo um deles, em princípio, ao domingo nos jornais que não se publiquem nesse dia.

2 — O jornalista que não descanse ao domingo tem direito a gozar uma folga nesse dia, de sete em sete semanas.

3 — Nos jornais que não se publiquem ao domingo e naqueles dias em que seja necessário e normal o trabalho nesse dia para possibilitar a publicação na manhã seguinte, o trabalho prestado nesse dia não tem remuneração especial, salvo o disposto no n.º 2 e salvaguardado o total de cento e quatro folgas a que durante o ano o jornalista tem direito.

4 — Nos jornais que não se publiquem ao domingo, poderão ser estabelecidos turnos para cobrir os acontecimentos e notícias desse dia, não podendo, no entanto, ser nomeados para esse turno jornalistas mais do que uma vez de cinco em cinco semanas.

5 — O trabalho prestado ao domingo nos termos do número anterior não tem remuneração especial, devendo os jornalistas designados para esse turno gozar as suas folgas em dias consecutivos na semana imediata.

6 — O regime de descanso semanal na parte não abrangida nos números anteriores será estabelecido por mútuo acordo com a empresa ou fixado em regulamento interno, recomendando-se, no entanto, que a marcação dos dias de descanso seja feita, tanto quanto possível, em dias consecutivos.

7 — Para as empresas referidas no n.º 6 da cláusula 5.ª observar-se-á o disposto na lei geral.

#### Cláusula 32.ª

Quando um dia de folga coincidir com um feriado, o jornalista terá um dia de descanso num dos três dias imediatos.

§ único. O disposto nesta cláusula não se aplica quando o feriado recair no dia de folga de uma parte dos jornalistas superior a 20 % do total da redacção.

#### Cláusula 33.ª

##### (Feriados)

1 — Para efeitos deste contrato, consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

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

- b) O feriado municipal da localidade onde o órgão de comunicação social tiver a sede ou em que se situe o local de trabalho habitual e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.ª

##### (Período de férias)

O período de férias é de trinta dias.

#### Cláusula 35.ª

##### (Aquisição do direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 36.ª

##### (Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que um jornalista receberia se estivesse em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os jornalistas têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias, quando tenha lugar, nos termos da lei, por efeitos de faltas, não implica redução no subsídio de férias.

#### Cláusula 37.ª

##### (Cumulação de férias)

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os jornalistas poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 38.ª

(Marcação do período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada.

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre de parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 39.ª

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

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

#### Cláusula 40.ª

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos da antiguidade.

#### Cláusula 41.ª

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

#### Cláusula 42.ª

(Doença no período de férias)

1 — 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 da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula precedente.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 43.ª

##### (Violação do direito a férias)

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

#### Cláusula 44.ª

##### (Faltas)

Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

#### Cláusula 45.ª

##### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 46.ª

##### (Faltas por motivo de falecimento de parente ou afins)

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

#### Cláusula 47.ª

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, salvo disposição legal em contrário;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — No caso das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 48.ª

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

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

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se

verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 49.ª

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 50.ª

##### (Garantias dos jornalistas)

É vedado às empresas:

- a) Exigir dos jornalistas qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do código deontológico e do Estatuto do Jornalista, previstos na lei;
- b) Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;
- c) Obrigar o jornalista a produzir opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas ou a redigir ou ler notícias que justificadamente reconheça como falsas, por deturparem ou escamotearem a verdade dos factos.

#### Cláusula 51.ª

##### (Deveres dos jornalistas)

São deveres dos jornalistas, entre outros, designadamente, os que resultem das normas legais aplicáveis:

- a) Não revelar a quaisquer entidades públicas ou privadas a fonte das suas informações, quando entenderem que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;
- b) Guardar sigilo e compostura em todos os actos que se liguem com a sua vida profissional;
- c) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto nesta convenção ou prejudique os direitos e regalias dos jornalistas por ela abrangidos;
- d) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão ou o meio de comunicação social onde presta serviço, nomeadamente a de angariador, redactor ou locutor de publicidade ou outras que se relacionem com

a publicidade ou com relações públicas de empresas privadas e organismos e departamentos do sector público.

#### Cláusula 52.ª

##### (Deveres das empresas)

1 — As empresas devem:

- a) Procurar instalar os jornalistas de acordo com as normas estabelecidas no Regulamento de Higiene e Segurança anexo a esta convenção e elaborado de acordo com a lei;
- b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato, devendo fazer referência ao seu comportamento e competência, desde que pedida pelo interessado, bem como fazer-lhes entrega do documento que os possa habilitar ao subsídio de desemprego;
- c) Prestar ao Sindicato ou aos seus delegados, quando pedidos, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas;
- d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizadas pelos jornalistas, e fazer entrega das respectivas importâncias ao Sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;
- e) Ouvir o conselho de redacção nos termos e para os efeitos previstos na lei aplicável e nesta convenção.

2 — Nas empresas referidas no n.º 6 da cláusula 5.ª observar-se-á em matéria de higiene e segurança apenas o que se encontrar consignado na lei geral.

#### Cláusula 53.ª

##### (Preferência para os jornalistas desempregados)

1 — As empresas deverão, tanto quanto possível, na admissão de elementos nos seus quadros de redacção, dar preferência aos jornalistas desempregados.

2 — Para o efeito, o Sindicato deverá fornecer regularmente às empresas uma relação actualizada dos jornalistas inscritos na lista de desempregados.

3 — As empresas pertencentes ao Estado ou sob o seu *contrôle* económico, directo ou indirecto, deverão, também na medida do possível, dar preferência aos jornalistas inactivos do sector estatizado.

#### Cláusula 54.ª

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — As empresas poderão estabelecer anualmente a favor dos jornalistas estudantes, a pedido destes, horário de trabalho diferenciado, compatível com a frequência escolar, devidamente comprovada.

2 — O horário diferenciado, uma vez estabelecido, enquanto subsistir o motivo determinante, só pode ser alterado pela entidade patronal com o consentimento expresso do trabalhador-estudante.



## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 55.ª

##### (Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, da presente convenção colectiva ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 56.ª

##### (Classificação da retribuição)

1 — Para efeitos desta convenção, entende-se por:

- a) Retribuição de base, a prevista na cláusula 57.ª para cada uma das categorias e grupos aí referidos;
- b) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) Os subsídios de função, quando existirem;
- c) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

3 — Para efeitos do número anterior, não se consideram as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, alojamento e outros equivalentes.

#### Cláusula 57.ª

##### (Vencimentos)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — O vencimento base do jornalista profissional que for nomeado director, director-adjunto ou subdirector do meio de comunicação onde trabalhe deverá ser superior ao estabelecido nesta cláusula para chefe de redacção, mantendo o direito de regresso ao seu grupo e categoria, nos termos, devidamente adoptados, da cláusula 6.ª desta convenção.

- 5 — .....

#### Cláusula 58.ª

##### (Subsídio de máquinas)

#### Cláusula 59.ª

Os jornalistas responsáveis pelas delegações em Lisboa e no Porto perceberão vencimento correspondente ao de subchefe de redacção.

#### Cláusula 60.ª

##### (Retribuição dos substitutos)

O jornalista que nos casos de impedimento substituir outro que exerça funções de chefia terá direito ao abono diário da diferença entre a sua retribuição e a que competir àquele.

#### Cláusula 61.ª

##### (Retribuição de trabalho extraordinário)

As horas extraordinárias serão pagas com um aumento de 100 %, independentemente de serem feitas no período nocturno ou diurno.

#### Cláusula 62.ª

##### (Retribuição horária)

O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o número de horas semanais correspondente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 63.ª

##### (Subsídio de Natal)

Por altura do Natal e nunca depois do dia 20 de Dezembro, o jornalista tem direito a receber uma gratificação igual à sua retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 64.ª

##### (Diuturnidades)

1 — Os jornalistas têm direito a diuturnidades sobre a respectiva remuneração mínima mensal constante da tabela salarial por cada período de três anos na mesma empresa e grupo, até ao máximo de cinco diuturnidades, sendo as duas primeiras de 5 % cada uma, a terceira de 6 % e as duas últimas de 7 % cada uma.

2 — Para os redactores que, nos termos desta convenção, forem ou tiverem sido chamados a funções de chefia, a contagem de antiguidade para efeitos de diuturnidades e o respectivo cálculo serão sempre feitos com base na data da promoção a redactor e na remuneração mínima desta categoria.

3 — Para a aplicação deste novo esquema de diuturnidades, proceder-se-á do seguinte modo:

a) Apura-se a data da promoção ao grupo onde o jornalista se encontra e calcula-se qual a diuturnidade ou diuturnidades a que teria direito se o esquema actual tivesse sido aplicado desde essa data (com limite máximo em 1 de Janeiro de 1962). Se a percentagem resultante desse cálculo for superior àquela que tem vindo a receber, o novo esquema de diuturnidades tem aplicação imediata a partir da data da entrada em vigor desta CCT, com a ressalva da alínea seguinte; se a percentagem for inferior, mantém-se a percentagem anterior até que o decurso do tempo estabeleça, por aplicação do novo esquema, uma percentagem mais favorável;

b) No caso de até 31 de Dezembro de 1979 se vencer alguma diuturnidade pelo anterior esquema de diuturnidades, será esta a que vigorará até o jornalista atingir, pelo sistema descrito, uma escala percentual mais favorável.

4 — Para os jornalistas das empresas referidas no n.º 4 da cláusula 5.ª, a contagem da antiguidade para efeitos desta cláusula opera-se a partir de 27 de Abril de 1977.

5 — Para os jornalistas da Rádio Renascença, a contagem da antiguidade atrás referida opera-se a partir da data da entrada em vigor desta convenção.

#### Cláusula 65.ª

##### (Subsídio de compensação por serviço externo)

1 — Nos casos em que o serviço externo obrigue a pernoitar fora do distrito sede da redacção onde trabalha, o jornalista terá direito a receber, além das despesas referidas na cláusula seguinte, uma compensação por cada dia completo de serviço externo correspondente a  $\frac{1}{30}$  da sua remuneração mensal.

2 — No caso de a sua prestação de trabalho efectiva ultrapassar as sete horas, haverá lugar ainda ao pagamento de horas extraordinárias até ao máximo de três.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica às empresas proprietárias de publicações não diárias, as quais pagarão todas as horas extraordinárias que os jornalistas eventualmente fizerem em serviço externo.

#### Cláusula 66.ª

##### (Ajuda de custo)

1 — Os jornalistas têm direito ao pagamento das despesas de transporte e comunicações justificadas e a uma ajuda de custo diária para pagamento de despesas de alimentação e alojamento fixada em:

Continente .....	600\$00
Ilhas adjacentes .....	900\$00
Europa e Norte de África .....	1 800\$00
Outros países .....	3 000\$00

2 — Os jornalistas podem, se o preferirem, optar pelo pagamento das despesas justificadas, em detrimento do esquema estabelecido no número anterior.

3 — Se estiverem previamente garantidas total ou parcialmente as despesas da estada, deverá ser seguido o critério do número anterior quanto às despesas que não estiverem garantidas.

## CAPÍTULO V

### Processo disciplinar

#### Cláusula 67.ª

##### (Poder disciplinar)

1 — As entidades patronais têm poder disciplinar sobre os jornalistas que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do jornalista, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 68.ª

##### (Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixado nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Multa;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um jornalista por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3 — A suspensão não pode exceder vinte e quatro dias por infracção e sessenta em cada ano civil.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 69.ª

##### (Prescrição)

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

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

#### Cláusula 70.ª

##### (Exercício do poder disciplinar)

1 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, salvo no caso de repreensão.

2 — O conselho de redacção pronunciar-se-á sempre sobre qualquer sanção cuja aplicação dependa de processo disciplinar.

3 — O processo será instruído por um instrutor designado pela entidade patronal, se possível licenciado em Direito.

#### Cláusula 71.ª

##### (Trâmites do processo disciplinar)

1 — Produzidas as provas que indiciam a infracção, o instrutor elaborará nota de culpa, da qual constará a descrição dos factos imputados ao jornalista, que lhe será comunicada por carta registada com aviso de recepção e da qual constará o prazo dentro do qual lhe é lícito deduzir a sua defesa.

2 — O arguido terá o prazo de dez dias para deduzir a sua defesa e requerer a produção de quaisquer provas, o que fará por escrito ou oralmente, à sua escolha, devendo neste último caso as suas declarações ser reduzidas a auto.

3 — Na hipótese prevista na parte final do número anterior, o jornalista poderá fazer-se assistir pelo delegado sindical ou, na sua falta, por um representante do Sindicato.

4 — São obrigatoriamente ouvidas pelo instrutor as testemunhas indicadas pelo arguido, até ao máximo de cinco por cada infracção.

5 — No caso de as testemunhas se encontrarem fora da localidade onde a infracção foi cometida, poderão ser ouvidas através de carta registada com aviso de recepção e resposta nos mesmos termos, sendo de dez dias o prazo a atribuir para as respostas.

6 — Efectuada a produção das provas pelo instrutor, o processo será presente à entidade patronal, que poderá proceder ou mandar o instrutor proceder a quaisquer outras diligências que se mostrem razoavelmente necessárias para proferir a decisão.

7 — O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa seguirá a tramitação fixada em lei imperativa.

#### Cláusula 72.ª

##### (Prazos)

Na tramitação do processo disciplinar são observados ainda os prazos seguintes:

a) A nota de culpa deverá ser formulada nos dez dias subsequentes à instauração do processo;

b) A proposta do instrutor deverá ser deduzida no prazo de dez dias a contar da conclusão da produção de prova;

c) A decisão final deverá ser proferida no prazo de dez dias após a formulação daquela proposta ou após a produção de melhor prova que a entidade patronal requeira ou ordene, o que poderá ser requerido e ordenado também dentro de dez dias após a recepção da proposta.

#### Cláusula 73.ª

##### (Suspensão preventiva)

Nos casos previstos na lei, a entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem que tal implique perda da retribuição.

#### Cláusula 74.ª

##### (Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância do previsto nesta convenção e sempre que motivadas pelo facto de o jornalista:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas no Regulamento de Higiene e Segurança desta convenção;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da Lei de Imprensa, desta convenção, do código deontológico ou do Estatuto do Jornalista;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, conselho de redacção, conselho de imprensa ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;
- e) Denunciar o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa onde trabalha;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho;
- g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;
- h) Opor-se a que a empresa o obrigue a desvirtuar ou a escamotear a verdade;
- i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até um ano após qualquer dos factos enunciados nas alíneas a), b), c) e h) do n.º 1 desta cláusula, até dois anos após os factos mencionados nas alíneas e), f), g) e i) e cinco anos após os factos mencionados na alínea d).

#### Cláusula 75.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o jornalista nos termos gerais de direito, com as alterações constantes da lei do contrato de trabalho e de outras porventura aplicáveis.

### CAPÍTULO VI

#### Previdência

#### Cláusula 76.ª

(Baixa por doença)

1 — A empresa é obrigada a pagar a remuneração mensal completa ao jornalista com baixa por doença pelo período máximo de doze meses, devendo este, quando receba o subsídio da caixa de previdência, fazer entrega da respectiva importância na tesouraria da empresa.

2 — É reduzido a noventa dias o período mencionado no número anterior para as empresas constantes do n.º 6 da cláusula 5.ª

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais

#### Cláusula 77.ª

(Meios indispensáveis ao exercício da função de jornalista)

1 — A empresa obriga-se a proporcionar aos jornalistas os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

2 — Os jornalistas não podem ser obrigados a utilizar os seus carros ao serviço da empresa.

3 — Ficam dispensadas da observância desta cláusula as empresas referidas no n.º 6 da cláusula 5.ª

#### Cláusula 78.ª

(Formação profissional)

As partes outorgantes reconhecem a vantagem que tem para os jornalistas e, reflexamente, para as empresas a realização de cursos, seminários e outras formas de aperfeiçoamento profissional. Nestes termos, sem a isso se obrigarem, procurarão levar a cabo iniciativas nesse sentido, sendo as respectivas despesas compartilhadas entre os diversos organismos interessados se nesse ponto, caso a caso, se concordar.

#### Cláusula 79.ª

(Execução da convenção)

As empresas não podem, em qualquer caso, admitir ou manter ao seu serviço trabalhadores com funções

jornalísticas em condições menos favoráveis do que as consignadas nesta convenção, valendo, porém, para as empresas mencionadas no n.º 6 da cláusula 5.ª as ressalvas oportunamente feitas, bem como para a prevista no n.º 4 da cláusula 13.ª

#### Cláusula 80.ª

(Revogação do contrato anterior)

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior contrato colectivo de trabalho.

2 — Não podem, porém, as empresas, por efeito desta convenção, efectuar quaisquer despedimentos, baixar a categoria dos jornalistas ao seu serviço, diminuir a retribuição ou retirar quaisquer regalias de carácter permanente que viessem sendo asseguradas.

#### Cláusula 81.ª

(Comissão paritária mista)

1 — A resolução das situações omissas ou duvidosas resultantes da aplicação da presente convenção caberá a uma comissão mista, constituída por igual número de representantes de cada uma das partes.

2 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de representantes do Ministério do Trabalho e do Ministério da Comunicação Social.

#### Cláusula transitória

1 — Os jornalistas da RDP com mais de seis anos de exercício na função, incluindo o tempo de serviço prestado nas empresas integradas, são automaticamente classificados no 2.º grupo a partir da entrada em vigor da presente convenção.

2 — Nos sessenta dias seguintes à entrada em vigor da presente convenção, a RDP classificará no 2.º grupo, com base no mérito, os jornalistas com mais de três e menos de seis anos no exercício da função, sem prejuízo de o quadro de densidades ser preenchido, na mesma data, pelos restantes jornalistas com mais de três e menos de seis anos de serviço, preferindo os mais antigos, com efeitos à data prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Para os efeitos da presente cláusula, considera-se que a totalidade dos jornalistas da RDP pertence a uma única redacção.

Os Outorgantes:

Pela Associação da Imprensa Diária:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação da Imprensa não Diária:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Agência Noticiosa Portuguesa, E. P. (Anop):  
(Assinatura ilegível.)

Pela Agência France Press:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Agência Reuter:  
(Assinatura ilegível.)

— Pela Agência Novosti:

(Assinatura ilegível.)

Pela Agência EFE:

(Assinatura ilegível.)

Pela Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

(Assinatura ilegível), com excepção das cláusulas 11.ª, 21.ª, n.º 1, 23.ª, n.º 3, 32.ª, 59.ª, 61.ª, 64.ª, 65.ª, 66.ª e 70.ª. Consigna-se o facto de a RDP ter sido declarada em situação económica difícil, desconhecendo-se o regime sucedâneo.

Pela Rádio Renascença:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Julho de 1979, a fl. 29 do livro n.º 2, com o n.º 139, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

#### **Despacho do Ministro da Comunicação Social de 6 de Junho de 1979**

1 — Aprovo, excluindo do âmbito da convenção a RDP, não só porque não está ainda unificado o estatuto do seu pessoal e a aplicação de normas laborais apenas a um seu sector diminuto aumentaria as distorções existentes, como também porque, face à Resolução n.º 110/79, do Conselho de Ministros, a declaração da situação económica difícil da empresa impossibilita qualquer tipo de aumento de novos encargos, pelo que não justificaria a aplicação de novas condições de trabalho que, de imediato, teriam de ser suspensas em consequência da referida situação.

2 — A CA da RDP deve, no entanto, propor, na sequência do louvável esforço de reestruturação que vem desenvolvendo, no prazo máximo de trinta dias, normas regulamentadoras da unificação do estatuto do seu pessoal que eventualmente venham a permitir a aprovação do diploma de alargamento do âmbito de aplicação do presente CCT.

**Protocolo de acordo estabelecido em reunião entre a direcção do Sind. dos Jornalistas e a CA da RDP, E. P., em 28 de Junho de 1979.**

Foi acordado por ambas as partes o seguinte plano de acção:

1 — A CA da RDP compromete-se a propor ao Ministro da Comunicação Social a aplicabilidade imediata do clausulado do CCT aceite e assinado pela RDP em 29 de Março de 1979, a todos os jornalistas da empresa, com salvaguarda das cláusulas que colidem com o regime de direito administrativo aplicável aos trabalhadores oriundos da ex-EN, cuja aplicação aguardará a entrada em vigor do regime jurídico uniformizado dos trabalhadores da RDP.

As referidas cláusulas serão concretamente definidas em anexo a este protocolo.

2 — A CA da RDP compromete-se a promover a consulta aos trabalhadores da RDP e a apresentar ao Ministro da Comunicação Social o projecto de estatuto unificado, referido no ponto anterior, até ao dia 8 de Julho de 1979, cumprindo assim com o despacho ministerial de 8 de Junho de 1979.

3 — A CA proporá também ao Ministro da Comunicação Social que as cláusulas ressalvadas pela RDP e que não tenham incidência económica na empresa entrem em vigor após a publicação do citado regime jurídico unificado dos trabalhadores da RDP.

4 — Mais proporá a CA da RDP que os aumentos salariais que sejam fixados pela PRT, entrem em vigor segundo o seguinte calendário de pagamento:

- $\frac{1}{3}$  em 1 de Outubro de 1979;
- $\frac{1}{3}$  em 1 de Novembro de 1979;
- $\frac{1}{3}$  em 1 de Dezembro de 1979.

Esta proposta justifica-se pelas razões que se passam a apontar:

- a) A CA da RDP pensa apresentar as contas finais da empresa, referentes a 1977 e 1978, no decurso do próximo mês de Julho;
- b) A CA da RDP prevê a apresentação do projecto de saneamento e equilíbrio económico-financeiro da empresa durante o próximo mês de Outubro.

Estas duas acções, uma vez verificadas, constituirão condição básica para que o Governo decida pela eventual revogação da declaração da RDP em situação económica difícil, a qual, no entender da CA, impede a RDP de aceitar a aplicação das cláusulas com incidência económica.

5 — Quanto às restantes cláusulas de incidência económica ressalvadas pela RDP, esta compromete-se a acompanhar o que vier a ser acordado na próxima revisão do actual CCT. A RDP tentará entretanto adequar os regulamentos internos que vierem a ser publicados sobre esta matéria ao preceituado no actual CCT.

6 — Ambas as partes concordam em estudar conjuntamente com o Ministro da Comunicação Social a forma de aplicação e cumprimento da retroatividade da tabela salarial que vier a ser estabelecida pela PRT.

7 — A direcção do Sindicato dos Jornalistas concorda com os termos deste protocolo.

#### **Despacho do Ministro da Comunicação Social de 3 de Julho de 1979**

Face ao estipulado nos pontos 1 a 3 do presente protocolo — que me foi entregue em mão por um dos membros da CA da RDP —, autorizo a aplicação

imediate à empresa pública RDP das cláusulas do CCT dos Jornalistas que não coídam com o regime de ex-EN. Este despacho esclarece e complementa o anterior despacho sobre o assunto de 6 de Junho de 1979, devendo mesmo ser transmitido ao Ministério do Trabalho e à CA da RDP.

Quanto aos pontos 4 e seguintes do mesmo protocolo, não considero oportuno pronunciar-me, mantendo-se a não aplicação à RDP de todas as cláusulas de incidência pecuniária, até ulterior consideração, naturalmente após a apresentação pela empresa das contas e projecto de saneamento económico-financeiro.

---

#### ACT da marinha mercante (sector terra) — Constituição da comissão paritária

Nos termos do n.º 1 da cláusula 127.ª do ACT celebrado entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.ª, e outras empresas e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43/78, de 22

de Novembro, foi constituída pelas partes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação do armamento — Dias André, Garrido Pedro e Adão Marques.

Em representação das associações sindicais — Carlos Andrade, António Costa e Amílho Múrias.

---

#### ACT da marinha mercante (sector terra) — Deliberação da comissão paritária

Aos 12 dias de Janeiro de 1979 reuniu a comissão paritária na sede da Associação Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante a convocação dos representantes do armamento para tratar dos trabalhos constantes da agenda seguinte:

##### Cláusula 65.ª, ponto 4, «Limite de trabalho extraordinário»

No início dos trabalhos os representantes do armamento invocaram o facto de a convenção ser omissa quando não houver acordo entre o trabalhador e o armador para o gozo das folgas adquiridas.

Propuseram que fosse criado na cláusula 65.ª um ponto 5, com o seguinte texto:

Não existindo acordo entre o trabalhador e o armador, nos termos do n.º 4 desta cláusula, as folgas adquiridas terão de ser gozadas na data fixada pelo armador, depois de ouvido o sindicato respectivo.

Pelos Armadores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos:

(Assinaturas ilegíveis.)