

Boletim do Trabalho e Emprego

39

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério do Emprego e da Segurança Social
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 328\$00
(IVA incluído)

| | | | | | | |
|-----------------|-----------|--------|---------|--------|--------------|---------------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1.ª SÉRIE | LISBOA | VOL. 62 | N.º 39 | P. 1663-1710 | 22 - OUTUBRO - 1995 |
|-----------------|-----------|--------|---------|--------|--------------|---------------------|

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

| | Pág. |
|---|------|
| — PE das alterações aos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química | 1665 |
| — PE do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria | 1666 |
| — PE das alterações aos CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outro e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra | 1666 |
| — PE das alterações ao CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 1667 |
| — PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 1668 |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros | 1668 |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca | 1669 |
| — PE do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros | 1670 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AOPDL — Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro | 1671 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|---|------|
| — CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Alteração salarial e outras | 1671 |
| — AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros | 1677 |



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CTT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 33, de 15 de Agosto e 8 de Setembro de 1995, vieram publicados os CCT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais subscritoras e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e

Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias, Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 33, de 15 de Agosto e 8 de Setembro de 1995, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Agosto de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 9 de Outubro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE do CTT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o Sind. dos Trabalhadores
do Comércio, Escritório e Serviços do Dist. de Leiria**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria.

Considerando que a convenção referida apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas entidades outorgantes;

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

Considerando ainda a existência de outras convenções aplicáveis na mesma área e no mesmo âmbito;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1995, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e o Sindicato dos Trabalhadores

do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal celebrante que no distrito de Leiria prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais abrangidas, bem como às relações de trabalho existentes no mesmo distrito entre as entidades patronais inscritas na referida associação patronal e os trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais sem filiação sindical.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em oito prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 27 de Setembro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

**PE das alterações aos CTT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e a Feder. dos Sind. das
Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outro e entre a mesma associação patronal e a
FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e
outra.**

Entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, foram celebrados contratos colectivos de trabalho publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1995, e 29, de 8 de Agosto de 1995, respectivamente.

Considerando que as convenções referidas apenas se aplicam às relações de trabalho cujos sujeitos sejam representados pelas entidades outorgantes;

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

Considerando ainda a existência, no distrito de Leiria, de uma convenção específica para os trabalhadores de escritório do mesmo sector de actividade;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1995, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sin-

dicatós das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1995, e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 15 de Agosto de 1995, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não escritas na associações patronal celebrante que no território do continente prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais inscritas na associação patronal celebrante e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais que no distrito de Leiria prossigam a actividade regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CTT celebrado entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos

Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1995, não filiados em sindicatos inscritos nas federações sindicais outorgantes das convenções referidas.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Julho de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 27 de Setembro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, foi publicada a convenção mencionada em título.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações signatárias e a necessidade de uniformização das condições de trabalho para o sector de actividade em causa;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT celebrado entre a ANIMEE — Associação

Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no continente exerçam a actividade económica por aquele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias da convenção ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, a partir de 1 de Julho de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 2 de Outubro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1995, foi publicado o CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela convenção referida as empresas inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade abrangido não filiadas naquela associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias não abrangidos pela citada convenção;

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso de PE no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e

Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1995, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, a partir de 1 de Agosto de 1995.

2 — As diferenças salariais resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 1 de Outubro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros

No *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, veio inserto o CCT entre a Associação dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — alteração salarial e outras.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela referida convenção as entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade em causa não filiadas naquelas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas filiados

nas associações sindicais signatárias, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias;

Considerando a necessidade de alcançar, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho para todo o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1995, e ponderada a oposição deduzida, que mereceu acolhimento:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do

Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que na área da convenção — distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu — exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que na área da convenção — distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu — exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são abrangidas pela extensão determinada no número anterior as relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em cinco prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 4 de Outubro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, foi publicado o CCT celebrado entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Considerando que ficam abrangidas pela referida alteração as empresas inscritas na associação patronal signatária e os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical signatária;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal signatária e de trabalhadores não inscritos na associação sindical signatária não abrangidos pela citada convenção;

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

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do

Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados na associação sindical signatária, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não na associação patronal signatária, que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados na associação sindical signatária.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Agosto de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas presta-

ções mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 4 de Outubro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

PE do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outro e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, veio inserto o CCT entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros.

Considerando que ficam somente abrangidas pela aludida convenção as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal signatária e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

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

Tendo sido dado cumprimento ao disposto do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1995, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e outro e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, são tornadas extensivas:

a) A todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que no continente

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

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1995.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em cinco prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início do mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 4 de Outubro de 1995. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a AOPDL — Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações ao CCT em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1995.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, tornará as mencionadas alterações aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre

todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área de aplicação da convenção prossigam a actividade do sector económico abrangido e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEPP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEPP) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT, no que diz respeito às cláusulas de natureza pecuniária, terá o seu início de vigência em 1 de Outubro de 1995 e vigorará até 30 de Setembro de 1996.

CAPÍTULO VII

Deslocações

Artigo 45.º

Trabalhadores em regime de deslocação

3 —

- a)
- b) Pagará o subsídio de refeição, no montante de 1940\$, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário.

4 —

- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — 530\$;
Almoço ou jantar — 2040\$;
Dormida com pequeno almoço — 5230\$;
Diária completa — 8570\$;
Ceia — 1120\$.

CAPÍTULO VIII

Retribuições

Artigo 53.º

Regime de pensionato

- 1 —
- a) 23 930\$, para os trabalhadores docentes dos níveis 1 a 20, inclusive;
 - b) 21 530\$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 12, inclusive;
 - c) 14 430\$, para os restantes trabalhadores docentes;
 - d) 13 170\$, para os trabalhadores não docentes dos níveis 13 a 18, inclusive;
 - e) 7530\$, para os restantes trabalhadores não docentes.
-

Artigo 54.º

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes será acrescida uma diuturnidade, até ao máximo de cinco, por cada cinco anos de permanência em categoria de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal, no valor de 4810\$.

.....

Artigo 54.º-A

Subsídio de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no valor de 570\$, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

.....

Tabela de vencimentos dos trabalhadores docentes do ensino particular e cooperativo a vigorar entre 1 de Outubro de 1995 e 30 de Setembro de 1996

| Nível | Categoria | 1995-1996 | |
|-------|---|-----------------|--------------|
| | | Vencimento base | Hora semanal |
| 1 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado e com o grau de licenciatura com 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 409 420\$00 | 18 610\$00 |
| 2 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado e com o grau de licenciatura com 29 anos de bom e efectivo serviço | 358 820\$00 | 16 310\$00 |
| 3 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 334 620\$00 | 15 210\$00 |
| | Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 32 anos de bom e efectivo serviço | | |
| | Educador de infância com curso e estágio e 32 anos de bom e efectivo serviço | | |
| 4 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 25 anos de bom e efectivo serviço | 306 900\$00 | 13 950\$00 |
| | Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 29 anos de bom e efectivo serviço | | |
| | Educador de infância com curso e estágio e 29 anos de bom e efectivo serviço | | |
| 5 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 20 anos de bom e efectivo serviço | 286 440\$00 | 13 020\$00 |
| 6 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 15 anos de bom e efectivo serviço | 267 520\$00 | 12 160\$00 |
| 7 | Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 anos de bom e efectivo serviço | 265 600\$00 | —\$— |
| | Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 anos de bom e efectivo serviço | | |
| | Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 25 anos de bom e efectivo serviço | | |
| | Educador de infância com curso e estágio e 25 anos de bom e efectivo serviço | | |
| 8 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 10 anos de bom e efectivo serviço | 246 620\$00 | 11 210\$00 |
| 9 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 246 180\$00 | 11 190\$00 |
| | Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 20 anos de bom e efectivo serviço | | |
| | Educador de infância com curso e estágio e 20 anos de bom e efectivo serviço | | |
| 10 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço | 212 740\$00 | 9 670\$00 |
| | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 anos de bom e efectivo serviço | | |

| Nível | Categoria | 1995-1996 | |
|-------|---|-----------------|--------------|
| | | Vencimento base | Hora semanal |
| 11 | Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 15 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio e 15 anos de bom e efectivo serviço | 208 500\$00 | —\$— |
| 12 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de Educação Física com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 199 980\$00 | 9 090\$00 |
| 13 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com grau superior | 196 020\$00 | 8 910\$00 |
| 14 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 anos de bom e efectivo serviço Professor de educação e ensino especial com especialização Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 10 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio e 10 anos de bom e efectivo serviço | 194 040\$00 | 8 820\$00 |
| 15 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de Educação Física com 5 anos de bom e efectivo serviço | 173 800\$00 | 7 900\$00 |
| 16 | Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor de cursos extracurriculares e 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 171 820\$00 | 7 810\$00 |
| 17 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 anos de bom e efectivo serviço Professor de cursos extracurriculares e 10 anos de bom e efectivo serviço | 166 320\$00 | 7 560\$00 |
| 18 | Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e 32 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 164 400\$00 | —\$— |
| 19 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 20 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 25 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 25 anos de bom e efectivo serviço | 163 460\$00 | 7 430\$00 |
| 20 | Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e 15 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e 5 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio e 5 anos de bom e efectivo serviço | 155 540\$00 | 7 070\$00 |

| Nível | Categoria | 1995-1996 | |
|-------|---|-----------------|--------------|
| | | Vencimento base | Hora semanal |
| 20 | Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 20 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 20 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 25 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e 25 anos de bom e efectivo serviço | 155 540\$00 | 7 070\$00 |
| 21 | Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 anos de bom e efectivo serviço Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 anos de bom e efectivo serviço Professor de cursos extracurriculares e 5 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério Educador de infância com curso e estágio Professor de educação e ensino especial sem especialização Educador de infância de educação e ensino especial sem especialização | 137 720\$00 | 6 260\$00 |
| 21 | Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 15 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 15 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 20 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e 20 anos de bom e efectivo serviço | 137 720\$00 | 6 260\$00 |
| 22 | Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 10 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 10 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 15 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e 15 anos de bom e efectivo serviço | 124 400\$00 | -\$ |
| 23 | Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, com 5 anos de bom e efectivo serviço | 120 340\$00 | 5 470\$00 |
| 24 | Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior Professor de cursos extracurriculares | 117 260\$00 | 5 330\$00 |
| 25 | Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar e 5 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e 5 anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 10 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e 10 anos de bom e efectivo serviço Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de Educação Física | 109 780\$00 | 4 990\$00 |
| 26 | Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e 5 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância sem curso, com diploma e 5 anos de bom e efectivo serviço | 103 500\$00 | -\$ |
| 27 | Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma e curso complementar Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar | 99 500\$00 | -\$ |

| Nível | Categoria | 1995-1996 | |
|-------|--|-----------------|--------------|
| | | Vencimento base | Hora semanal |
| 28 | Restantes professores do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério, com diploma Restantes educadores de infância sem curso, com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma, para as povoações rurais (regentes) Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado | 89 900\$00 | —\$— |

Notas

1 — A hora semanal respeita aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, aos de cursos extracurriculares e aos estabelecimentos de ensino de línguas.

2 — Os professores-adjuntos continuarão enquadrados na carreira docente como profissionalizados, de acordo com as suas habilitações académicas, cumprindo os termos do Decreto-Lei n.º 553/80, de 21 de Novembro.

3 — Para todos os docentes foi abolida o regime de diuturnidades, passando estas a fazer parte integrante do vencimento base.

Tabela de vencimentos dos trabalhadores não docentes do ensino particular e cooperativo a vigorar entre 1 de Outubro de 1995 e 30 de Setembro de 1996

| Nível | Categoria | Vencimento base (1995-1996) |
|-------|---|-----------------------------|
| 1 | Psicólogo com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Director de serviços administrativos Técnico de serviço social com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Técnico licenciado ou bacharel de grau VI | 207 200\$00 |
| 2 | Psicólogo com 20 anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 20 anos de bom e efectivo serviço Técnico licenciado ou bacharel de grau V | 193 400\$00 |
| 3 | Psicólogo com 15 anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 15 anos de bom e efectivo serviço Fisioterapeuta com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 179 500\$00 |
| 4 | Psicólogo com 10 anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 10 anos de bom e efectivo serviço Fisioterapeuta com 20 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 20 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 20 anos de bom e efectivo serviço Técnico licenciado ou bacharel de grau IV | 168 400\$00 |
| 5 | Psicólogo com 5 anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com 5 anos de bom e efectivo serviço | 164 000\$00 |
| 6 | Fisioterapeuta com 15 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 15 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 15 anos de bom e efectivo serviço Psicólogo Técnico de serviço social | 157 300\$00 |

| Nível | Categoria | Vencimento base (1995-1996) |
|-------|--|-----------------------------|
| 7 | Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos | 152 400\$00 |
| 8 | Fisioterapeuta com 10 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 10 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 10 anos de bom e efectivo serviço | 149 600\$00 |
| 9 | Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II | 140 700\$00 |
| 10 | Fisioterapeuta com 5 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta ocupacional com 5 anos de bom e efectivo serviço Terapeuta da fala com 5 anos de bom e efectivo serviço | 140 200\$00 |
| 11 | Contabilista I Tesoureiro I Técnico licenciado ou bacharel de grau I Fisioterapeuta Terapeuta ocupacional Terapeuta da fala Enfermeiro | 133 000\$00 |
| 12 | Chefe de secção II Documentalista II | 131 300\$00 |
| 13 | Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção/administração II Agente técnico agrícola de grau II | 115 200\$00 |
| 14 | Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I ... Operador de computador II Agente técnico agrícola de grau I | 104 800\$00 |
| 15 | Assistente administrativo I Operador de computador I | 99 200\$00 |
| 16 | Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista | 94 500\$00 |

| Nível | Categoria | Vencimento base (1995-1996) |
|-------|--|-----------------------------|
| 16 | Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Mecânico | 94 500\$00 |
| 17 | Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor Tractorista Capataz agrícola Auxiliar de pecuária | 90 300\$00 |
| 18 | Escriturário I | 88 100\$00 |
| 19 | Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 86 500\$00 |
| 20 | Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço | 83 600\$00 |
| 21 | Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Prefeito Escriturário-estagiário (2.º ano) Telefonista II | 82 100\$00 |
| 22 | Telefonista I Vigilante com 10 anos de bom e efectivo serviço Cozinheiro Despenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia Recepcionista II Fiel de armazém Adegueiro Guarda-florestal auxiliar | 81 700\$00 |
| 23 | Vigilante com 5 anos de bom e efectivo serviço | 76 800\$00 |
| 24 | Contínuo Costureira Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I Vigilante Viveirista Tratador de animais | 74 000\$00 |

| Nível | Categoria | Vencimento base (1995-1996) |
|-------|---|-----------------------------|
| 25 | Contínuo de 18 a 21 anos Empregado de camarata Empregado de limpeza Trabalhador agrícola Ajudante de cozinheiro | 67 000\$00 |
| 26 | Paquete de 16 ou 17 anos | 46 800\$00 |

Pela AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Professores da Zona Norte;
Sindicato dos Professores da Zona Centro;
Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e Novas Tecnologias;
SITEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços/Centro-Norte — SINDESC/C-N;

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional Democrático dos Professores:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDITE — Sindicato Democrático dos Trabalhadores de Diagnóstico e Terapêutica:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEZN — Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Outubro de 1995.

Depositado em 11 de Outubro de 1995, a fl. 157 do livro n.º 7, com o n.º 381/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79 na sua redacção actual.

AE entre a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I representados pelo SITRA, SIQTER e FETESE.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

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

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

Cláusula 3.ª

Forma e tempo de revisão

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias pro-

fissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

- a) Ser maior e possuir as habilitações mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

| Categoria | Idade mínima | Habilitações literárias |
|--|--------------|--|
| Aprendiz metalúrgico e electricista, praticante de fiéis de armazém | 16 | — |
| Telefonista | 16 | — |
| Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares) | 16 | — |
| Estagiário | 16 | 9.º ano de escolaridade ou equivalente. |
| Escriturário | — | Idem. |
| Secretária de direcção | — | Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado. |
| Cobrador, empregado de serviços externos, porteiro e guarda | 21 | — |

- b) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

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

3 — É vedado à empresa admitir:

- a) Trabalhadores que se encontrem em situação de reformados;
b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial, salvo, neste último caso, quanto às categorias de servente, servente de limpeza, guarda, enfermeiro, telefonista, promotor de vendas e pessoal de refeitório e ainda outras que a comissão paritária tenha deliberado.

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

Cláusula 5.ª

Preenchimento de vagas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 30 dias.

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

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

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

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

Cláusula 7.ª

Categorias profissionais

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

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

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

Cláusula 8.ª

Mapas de pessoal e de quotização

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Densidades — Regulamentação do quadro

1 — Para os grupos profissionais de escriturários, metalúrgicos, electricistas, construção civil e de armazém, serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento, para as categorias de oficial ou equivalente:

| | Número de oficiais ou equivalentes | | | | | | | | | |
|------------------|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.ª classe | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2.ª classe | — | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Existindo no mesmo estabelecimento mais de 10 oficiais ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

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

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

4 — Haverá um trabalhador classificado pelo menos como chefe de equipa nos estabelecimentos com mais de três e menos de cinco oficiais metalúrgicos.

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

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

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

8 — O número de trabalhadores com classificação de aprendizes, praticantes de fiel de armazém, ajudantes, pré-oficiais e estagiários não pode exceder um quarto dos profissionais respectivos, podendo sempre haver um.

9 — Quando num refeitório exista apenas um cozinheiro, este será de 1.ª classe, desde que, em qualquer caso, tenha três anos de exercício de funções na 2.ª classe.

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

11 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado pelo menos como encarregado de garagens.

Cláusula 10.ª

Acesso

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

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos:

| Tempo de permanência na categoria ou classe | Categoria ou classe | Acesso |
|---|---|---|
| Um ano | Estagiário do 3.º ano Aprendiz metalúrgico com 17 anos Praticante de metalúrgico do 2.º ano Ajudante de electricista do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Pré-oficial de construção civil do 2.º ano | Escriturário de 2.ª Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Oficial electricista (menos de três anos). Oficial de construção civil de 2.ª classe. |
| Dois anos | Praticante de fiel de armazém | Fiel de armazém (menos de três anos). |
| Três anos | Escriturário de 2.ª classe Oficial de construção civil de 2.ª classe Oficial metalúrgico de 2.ª classe Telefonista (grupo vi) | Escriturário de 1.ª classe. Oficial de construção civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe. Telefonista (grupo v). |

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano logo que perfaçam 18 anos de idade e pelo menos um ano de aprendizagem.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio no centro de formação acelerado.

4 — Os paquetes terão acesso obrigatório a contínuos logo que perfaçam 18 anos.

5 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de perfazer um estágio, que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão de remuneração de estagiário do 3.º ano.

6 — Para efeitos de acesso à categoria profissional superior conta-se o tempo de permanência na mesma categoria ou classe na empresa.

Cláusula 11.ª

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo é regulada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- Dentro do quadro legal (Decretos-Leis n.ºs 215-B/75, de 30 de Abril, e 46/79, de 12 de Setembro), não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas ou da comissão de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- Não atribuir a qualquer trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua função, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar, nos termos legais em vigor (Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril), os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, de membro da comissão e das subcomissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência dentro do quadro legal;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo v, de acordo com o previsto no artigo 2.º desse anexo, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;

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

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Utilizar o trabalhador em actividades alheias às que correspondam à sua profissão;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.ª, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.ª;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança ou não estejam legalizadas ou documentadas, se da falta de legalização ou documentação puderem resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.ª

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lock-out*

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

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

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

2 — O local de trabalho poderá ser alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3 — A transferência de local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo vi.

Cláusula 17.^a

Transferência de local de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho

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

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

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel;
- c) Horário de turnos.

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, se este os pretender ou exigir.

5 — A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, excepto tratando-se de mudança de horário por turnos para horário fixo.

6 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do anexo v:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo.

7 — O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior não é aplicável quando os trabalhadores conduzirem viaturas equipadas com tacógrafo.

Cláusula 19.^a

Trabalho em horário fixo

1 — No regime de horário fixo, a duração de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores administrativos, de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias;
- b) Para os restantes trabalhadores (movimento, manutenção, construção civil, armazéns, etc.), de quarenta e duas horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias;

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento, e será de quarenta e duas horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias distribuídas em cinco dias.

3 — Até ao termo do trabalho de cada dia, a empresa deve comunicar ao trabalhador, através de afixação da escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve solicitar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da empresa o contacto com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida. De igual modo deverá a empresa proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.

5 — O período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 21.ª

Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos poderá ser praticado após audição da comissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

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

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

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

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal no prazo máximo de dois meses.

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

8 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.ºs 5 e 6 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

Cláusula 22.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa devidamente fundamentado poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho para as seguintes categorias profissionais:

Chefes de estação, de fiscais, de movimento e de secção;
Encarregados electricista e metalúrgico;
Fiscal, monitor e secretária de direcção.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa e do sindicato respectivo, tratando-se de trabalhador sindicalizado.

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

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

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

- a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho diário;
- b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

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

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

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

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ir até um máximo de cinco horas nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- d) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

6 — A execução do trabalho suplementar é facultativa. O trabalhador terá de ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando expressamente o solicite.

Cláusula 24.ª

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos dois dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3 — Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o dia de descanso semanal ao domingo e o dia de descanso semanal complementar ao sábado.

O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecido no n.º 4 da cláusula 20.ª

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

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

7 — Para os trabalhadores em serviço no estrangeiro, o dia ou dias de descanso devem ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

8 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal e ou complementar sempre que se não verifiquem pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

- a) Que o trabalho se prolongue até às três horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 26.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

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

3 — O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

4 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 25.ª

Cláusula 27.ª

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com início do primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre têm direito, no ano de admissão, a gozar dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de duração do contrato.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida prioridade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 28.ª

Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 — Os trabalhadores contratados a termo poderão gozar férias imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 29.ª

Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

3 — As férias dos motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento e estação, expedidores, fiscais, bilheteiros, auxiliares de movimento e anotadores, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, podem ser marcadas ao longo de todo o ano civil.

Os órgãos representativos destes trabalhadores participarão na marcação das férias, de assim o entenderem.

Cláusula 30.^a

Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 31.^a

Alteração ou interrupção de férias

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias na época fixada.

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

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

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo de férias nos termos que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo que decorrido um período mínimo de trabalho efectivo de dois meses.

Cláusula 32.^a

Férias em caso de cessação de contrato

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente

ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação.

Cláusula 33.^a

Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

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

Cláusula 35.^a

Impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.

5 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6 — O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

7 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

8 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 36.^a

Conceito de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, não são considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

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

| Natureza da falta | Documento comprovativo |
|---|--|
| a) Doença, acidente de trabalho e parto. | Boletim da Administração Regional de Saúde, atestado médico ou da instituição de saúde. |
| b) Falecimentos de pais, filhos, sogros, genros e noras, padastro ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos. | Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito. |
| c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos. | Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito. |
| d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas. | Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito. |
| e) Casamento durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes. | Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento. |
| f) Parto da esposa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante três dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto. | Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento. |
| g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário. | Contra-fé ou aviso. |

| Natureza da falta | Documento comprovativo |
|---|--|
| h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais. | Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial. |
| i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário. | Documento passado pelo comandante do quartel ou pelo Serviço Nacional de Bombeiros. |
| j) Prática de actos necessários em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão ou de sub-comissão de trabalhadores. | Requisição da associação sindical ou outro organismo, neste último caso, com justificação prévia ou posterior. |
| l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença até ao limite de seis dias úteis por ano. | Documento adequado à situação. |
| m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita. | Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar. |
| n) Aniversário natalício, no dia respectivo. | — |
| o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização. | — |

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

3 — O trabalhador que pretenda usufruir das regalias estabelecidas na alínea n) avisará a empresa com uma antecedência não superior a 15 dias nem inferior a 10 relativamente à data do aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia de aniversário natalício pode, a esse título, conferir o direito a retribuição especial.

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

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

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

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

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 38.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

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

Cláusula 39.ª

Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.ª

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com justificativo comprovadamente falso.

Cláusula 40.ª

Fórmula de cálculo por perda de remuneração

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 41.ª

Retribuição do trabalho

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

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

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.

4 — A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

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

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

Cláusula 42.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2250\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 43.ª

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2750\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e bilheteiro.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de vendas de vinhetas e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 230\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

Independentemente da categoria profissional, os trabalhadores afectos à venda de vinhetas terão direito a um subsídio diário de 300\$ quando o montante diário recebido for de 1000 a 2000 contos e de 350\$ se for superior.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo da substituição.

Cláusula 44.ª

Remuneração por substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá, desde o início, a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

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

Cláusula 45.ª

Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que, com a

sua aceitação, prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 6540\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 9540\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 13 140\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 e as 8 horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 46.ª

Remuneração por trabalho nocturno

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

Cláusula 47.ª

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 48.ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

Cláusula 49.ª

Determinação do valor da hora normal

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

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

Cláusula 50.ª

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — O subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, seguidas ou interpoladas, respeitando-se o disposto no número anterior.

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

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

5 — O subsídio referido no n.º 3 e o complemento referido no n.º 4 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, e nos termos do n.º 2, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social quando e se o receber.

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento de retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias independentemente de nesse ano o trabalhador já as ter gozado.

Cláusula 50.ª-A

Subsídio de férias em caso de doença

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

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

3 — O complemento referido no n.º 2 será pago dentro do prazo estabelecido no n.º 1 da cláusula, e nos termos do n.º 2 desta cláusula, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social quando e se o receber.

Cláusula 51.ª

Subsídio de Natal

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

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

3 — Para efeitos do n.º 2, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

4 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

5 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

7 — O subsídio referido no n.º 5 e o complemento referido no n.º 6 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da segurança social quando e se o receber.

Cláusula 52.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressaltados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 1000\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito a optar pelo subsídio ou pelas refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente antes ou a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores.

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso do almoço em deslocação, ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.ª, ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

Cláusula 53.ª

Ajuramentação

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

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.ª

Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de quatro horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar a segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de 12 horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada de refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 1100\$.

7 — Terá direito a 1000\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período de refeição dentro dos limites de tempo estabelecido no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

8 — O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

- a) À quantia de 630\$ diários como subsídio de deslocação;

- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para o quarto individual com sanitário e chuveiro privativo;
- c) A quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes da 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 1100\$;
- d) À quantia de 230\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido a primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 1100\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c) e d) do n.º 8 e no n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e, segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

Cláusula 55.ª

Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 1170\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

3 — Os motoristas que efectuem serviço de transporte internacional de passageiros nas linhas regulares das empresas com representatividade regional (Internorte, Intercentro e Intersul), para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, terão direito, contra valor em divisas:

- a) 12 750\$ por cada dia de viagem;
- b) 10 800\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, as horas de serviço prestadas no dia de início da viagem e no dia do término serão contadas como dias completos de trabalho.

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remunerações de trabalho suplementar (cláusula 47.ª), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.ª

Protecção na paternidade e na maternidade

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de remuneração;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo 60 ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto.

O direito a faltar no período de maternidade cessa nos casos de aborto, nado-morto ou morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto ou aborto;

- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal de retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social este reverterá para a empresa;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- f) Gozar licença sem retribuição até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data em que se pretenda iniciá-la.

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

Cláusula 57.ª

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

6 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar seguida ou interpoladamente até seis dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia desde que a requeiram com a antecedência de 15 dias.

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

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

Cláusula 58.ª

Trabalhadores menores

1 — A empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sanidade e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.ª

Cessação do contrato de trabalho

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

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito a:

- a) Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) Férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.ª

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — As sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar, não podendo a empresa proceder a despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos e de nenhum efeito.

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

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 61.ª

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão ou de subcomissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 62.ª

Consequências da aplicação da sanção abusiva

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

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

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos cinco dias úteis posteriores ao conhecimento da infração por parte do conselho de administração ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a oito dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que haja necessidade de proceder a audição de testemunhas, ou à realização de diligências indispensáveis ao esclarecimento de verdade ou nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo de oito dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for de despedimento será dado conhecimento ao sindicato respectivo.

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

12 — Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

13 — Quando haja audição verbal do trabalhador arguido, é facultado a este o direito de se fazer acompanhar de mandatário, o qual não poderá, porém, interferir na audição.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições legais aplicáveis, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e normas complementares.

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

Cláusula 65.^a

Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

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

Cláusula 66.^a

Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 67.ª

Requisitos específicos

1 — Aos trabalhadores que laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros), a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

2 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente no respeitante a normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotecnia.

4 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 68.ª

Comissões de higiene e segurança

1 — Poderão ser constituídas para exercer funções nos termos legais comissões de higiene e segurança, de composição paritária, com o máximo de quatro elementos, em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de higiene e segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

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

CAPÍTULO XIV

Medicina do trabalho

Cláusula 69.ª

Serviços de medicina do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 70.ª

Exames médicos

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

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei.

Cláusula 71.ª

Estatuto

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

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 72.ª

Princípios gerais

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

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;

- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

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

Cláusula 73.ª

Tipos de formação

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

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

Cláusula 74.ª

Participação

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

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

Cláusula 75.ª

Responsáveis pela formação

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

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

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 76.ª

Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

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

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

Cláusula 77.ª

Metodologia das reconversões

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de três propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem a nível igual ou superior ao que já possuam e se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17.ª

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

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

Cláusula 78.^a

Agente único

1 — É agente único o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as principais funções que a este incumbem.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares.

3 — A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25 % sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 79.^a

Completo de subsídio de doença

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante no anexo III.

Cláusula 81.^a

Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Preparação para a reforma

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

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

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

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

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

Cláusula 83.^a

Complemento de reforma por invalidez ou velhice

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

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela segurança

social de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

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

4 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela segurança social e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 81.ª

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

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

Cláusula 84.ª

Assistência judicial e pecuniária

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

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

Cláusula 85.ª

Assistência em caso de cumprimento de pena de privação de liberdade

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

Cláusula 86.ª

Apoio por apreensão de licença de condução

A todos os motoristas a que haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 87.ª

Ocorrências

1 — Quando o trabalhador se encontre em serviço e for vítima de acidente de trabalho, acometido de doença ou, ainda, vítima de violências físicas, tem direito, à custa da

empresa, na medida em que lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

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

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

Cláusula 88.ª

Transporte

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no activo ou reformados.

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

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

4 — Os filhos ou equiparados, enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito, bem assim como a pessoa que os acompanhar, desde que os mesmos não possam deslocar-se sozinhos.

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

O direito consignado neste número é válido para percur-
sos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples corres-
pondente a um percurso de 75 km, sendo aplicável a even-
tuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

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

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

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

9 — Os trabalhadores da empresa no activo ou reforma-
dos poderão ainda utilizar os serviços expresso, benefi-
ciando do desconto de 50 %.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 89.ª

Princípios gerais

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhado-
res fatos de trabalho, conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso de fatos de trabalho é obrigatório em ser-
viço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do
anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 90.ª

Princípios gerais

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifi-
que, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitó-
rios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona
de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitórios e bares
constará do respectivo regulamento, que obedece ao princí-
pio de equilíbrio económico de exploração, cabendo à em-
presa suportar apenas:

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

CAPÍTULO XX

Controlo de gestão

Cláusula 91.ª

Controlo de gestão

O controlo de gestão na empresa exerce-se nos termos
da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 92.ª

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, que fun-
cionará na sede da empresa, que integrará dois elementos
de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser
assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias
subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos
respectivos representantes na comissão paritária.

Conjuntamente com os representantes efectivos serão
designados dois suplentes para substituir os efectivos em
caso de impedimento.

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

4 — A comissão paritária terá as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE, caso haja dúvidas;
- b) Deliberação sobre a criação de categorias profis-
sionais e a sua integração na tabela salarial.

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

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

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

8 — O expediente da comissão será assegurado pela
empresa.

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

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

CAPÍTULO XXII

Disposições finais

Cláusula 93.^a

Transmissão do estabelecimento

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 94.^a

Carácter mais favorável

Consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva ou normas legais que o presente AE regula por se considerar o presente, no conjunto, globalmente mais favorável.

ANEXO I

Categorias profissionais

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

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

Anotador-recepcionista. — É o trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras; atende o público, ao qual presta informações; quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas, viaturas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Assistente administrativo/técnico. — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão executa tarefas complexas, exigindo conhecimentos especializados, coordenando o trabalho de outros profissionais, podendo exercer pontualmente chefia; elabora relatórios e emite e autentica documentos, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias.

Assistente de tráfego. — É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão executa tarefas complexas, exigindo conhecimentos especializados, coordenando o trabalho de outros profissionais, podendo exercer pontualmente chefia; procede à distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades, elaborando relatórios de actividade, emitindo e ou autenticando documentos; pode ainda proceder à venda de títulos de transporte, competindo-lhe informar o público sobre assuntos relativos à sua actividade.

Auxiliar de escritório. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, em livros ou fichas, conferência, catalogação, busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral; pode proceder a trabalhos de reprografia e à distribuição e ou fixação de documentos dentro das instalações.

Auxiliar de movimento. — É o trabalhador que executa anotações de chegada e partida de carreiras ou veículos, reprodução de escalas de serviço, verificação de horários, atendimento de telefone e de passageiros, conferência de folhas de ponto diário (detalhe de serviço), de verbetes do livrete de trabalho e discos de tacógrafos, recolha de elementos para análise de carreiras e tratamento estatístico, outras tarefas análogas e distribuição de fardamentos e expediente.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone; pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do respectivo movimento; 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; procede ao pagamento de quaisquer despesas desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a serem depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes, desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos, podendo efectuar tarefas de reparação, execução ou montagem de peças em poliéster ou materiais afins bem como de polidor ou carpinteiro.

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

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

Chefe de fiscais. — É o trabalhador que coordena e dirige a acção dos fiscais, competindo-lhe a distribuição do serviço, a supervisão da sua execução e a análise e encaminhamento dos relatórios diários, podendo ainda executar acções de fiscalização.

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

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

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros ou despachos, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo corresponsável pela limpeza e apresentação da viatura; pode proceder à recolha de dados estatísticos, despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa; presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir ao serviço a que é destinada; pode efectuar outros serviços análogos.

Controlador de pneus. — É o trabalhador que controla e inspeciona tecnicamente a qualidade dos pneus, dentro e fora da empresa, elabora relatórios relacionados com esse controlo; orienta normalmente o trabalho de manutenção e assistência de abastecimento de pneus às viaturas e postos fixos, nas várias dependências da empresa, assim como a resolução de problemas inerentes, podendo deslocar-se em veículo por si conduzido.

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

Despachante. — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua o despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e procede à cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente; zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda, podendo eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda

a sua pesagem, quando necessário; pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de tipos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui artigos destinados aos refeitórios; recebe e controla os produtos; providencia para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação de salubridade; fornece os produtos solicitados; mantém em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as entradas, saídas e devolução; elabora as requisições para os fornecedores, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existências, no que pode ser assistido; fornece nota justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; zela pela limpeza e higiene dos locais do economato.

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

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo; procede às operações de abastecimento; elabora as requisições de produtos; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências; poderá substituir o controlador nos seus impedimentos.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve refeições dos trabalhadores em cantinas e refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador com formação específica em actividades preventivas e curativas, prestando cuidados complementares da acção clínica.

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

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controlo de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

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

Escriturário principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o estágio para a respectiva profissão, auxiliando os oficiais na função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar; talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário e os discos de tacógrafos; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode eventualmente receber contas dos cobradores, fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte; pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

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

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública; cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços; verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

Inspector de tráfego. — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar os serviços de transportes colectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas; cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e a sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso; incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

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

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

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros); compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Motorista de serviço público. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados de passageiros afectos ao serviço público. Compete-lhe zelar pelo estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, torna as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos, no acto da entrada na viatura.

Motorista de tractores, empilhadores e gruas. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Oficial principal (metalúrgico e electricista). — É o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

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

Operador de estação de serviço. — É o trabalhador que procede à execução das tarefas gerais implícitas ao funcionamento de uma estação de serviço, competindo-lhe, nomeadamente, fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, cuidar das referidas bombas, proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e reparações em pneus e câmaras-de-ar e à substituição de rodas; procede à lavagem e desinfestação dos veículos automóveis no seu interior ou exterior, executando os serviços complementares inerentes à lavagem, quer por sistema manual quer por outro; pode também proceder à lubrificação de veículos automóveis, muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e recolha de amostras, atestando-os com os óleos indicados.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento, toma as acções correctivas normalizadas do Centro.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Pedreiro (oficial de construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (construção civil). — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou

os seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal, viaturas ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respectivas funções.

Pré-oficial (construção civil). — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que durante o período previsto para o pré-oficialato executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Rectificador. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

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

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

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata; pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir volumes.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder a limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

Soldador. — É o trabalhador que utilizando equipamento apropriado liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

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

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

ANEXO II
Tabela salarial

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|--|---------------------------|
| I | Assistente administrativo B Assistente técnico B Assistente de tráfego B Chefe de estação II Chefe de fiscais A Chefe de movimento A Chefe de secção A Encarregado electricista A Encarregado metalúrgico A Enfermeiro-coordenador A Inspector de tráfego A Monitor A Operador de computador A Secretário de direcção A | 97 000\$00 |
| II | Assistente administrativo A Assistente técnico A Assistente de tráfego A Chefe de equipa Chefe de estação I Controlador de pneus Encarregado de armazém Encarregado de construção civil de 1.ª Encarregado de refeitório Enfermeiro Escriturário principal Oficial principal (metalúrgico e electricista) Recepcionista ou atendedor de oficinas Técnico de electrónica | 90 700\$00 |
| III | Caixa Cozinheiro de 1.ª Electricista (oficial com mais de três anos) Encarregado de construção civil de 2.ª Escriturário de 1.ª Encarregado de garagens II Expedidor Fiel de armazém (mais de três anos) Fiscal Oficial metalúrgico de 1.ª (a) Operador de registo de dados Promotor de vendas Vulcanizador especializado | 87 150\$00 |
| IV | Encarregado de garagens I | 83 800\$00 |
| V | Apontador (mais de um ano) Cobrador Cozinheiro de 2.ª Despachante Ecónomo Electricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Fiel de armazém (menos de três anos) Motorista (pesados e ligeiros) Motorista de serviço público Motorista de tractor, empilhador e grua Oficial metalúrgico de 2.ª (a) Oficial de construção civil de 1.ª (b) Operador de estação de serviço 2.ª Recebedor Telefonista (mais de três anos) | 79 700\$00 |
| VI | Anotador-recepcionista Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Bilheteiro Cobrador-bilheteiro Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª | 75 750\$00 |

| Grupo | Categoria profissional | Remuneração mínima mensal |
|-------|--|---------------------------|
| VI | Oficial de construção civil de 2. ^a (b) Operador de estação de serviço Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Telefonista (menos de três anos)..... | 75 750\$00 |
| VII | Apontador (menos de um ano)..... Contínuo com mais de 21 anos Cozinheiro de 3. ^a Empregado de balcão Entregador de ferramentas e materiais de 2. ^a Estagiário do 3. ^o ano Guarda Lavandeiro de 1. ^a Lubrificador Manobrador de máquinas Montador de pneus Porteiro Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Vulcanizador | 72 250\$00 |
| VIII | Abastecedor de carburantes Empregado de refeitório Lavador Lavandeiro de 2. ^a Operário não especializado Servente | 68 700\$00 |
| IX | Ajudante de electricista do 2. ^o ano... Contínuo de 20 anos Estagiário do 2. ^o ano Praticante de fiel de armazém do 2. ^o ano Praticante metalúrgico do 2. ^o ano Servente de limpeza | 64 000\$00 |
| X | Ajudante de electricista do 1. ^o ano... Contínuo de 19 anos Estagiário do 1. ^o ano Praticante de fiel de armazém do 1. ^o ano Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano Pré-oficial de construção civil do 2. ^o ano | 58 700\$00 |
| XI | Contínuo de 18 anos Pré-oficial de construção civil do 1. ^o ano | 52 500\$00 |
| XII | Aprendiz metalúrgico com 17 anos | 48 400\$00 |
| XIII | Aprendiz metalúrgico com 16 anos | 42 300\$00 |

(a) Abrange as categorias profissionais de bato-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e máquinas, estofador, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador, torneiro mecânico, serralheiro civil e rectificador.

(b) Abrange as categorias profissionais de carpinteiro de toscos e cofragens, pedreiro e pintor.

ANEXO III

Regulamento de Controlo e Fiscalização de Baixas

Artigo 1.º

Princípios gerais

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

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

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

4 — O princípio constante do n.º 1 é igualmente aplicável em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, tendo por reporte a pensão atribuída pela seguradora.

Artigo 2.º

Direito ao complemento

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

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

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

Artigo 3.º

Comunicação da situação de baixa

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

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

Artigo 4.º

Exames médicos

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

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

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

Artigo 5.º

Efeitos da doença não verificada

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

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

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

Artigo 6.º

Sanções

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

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

2 — Perderá direito às regalias do presente Regulamento por período de 3 até 12 meses:

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

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

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

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

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

ANEXO IV

Regulamento de Fatos de Trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

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

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

Artigo 2.º

Uso de distintivo

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

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

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

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

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de electricista;
Apontador;
Aprendiz de metalúrgico;
Assistente técnico;
Chefe de equipa;
Controlador de pneus;
Electricista (pré-oficial);
Electricista;
Encarregado de electricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Lavador;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Montador de pneus;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Oficial principal;
Operário não especializado;
Operador de estação de serviço;
Praticante de fiel de armazém;
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial de construção civil;
Servente;
Técnico de electrónica;
Vulcanizador;
Vulcanizador especializado;

b) Movimento — passageiros:

Anotador-recepcionista;
Assistente de tráfego;
Bilheteiro;
Chefe de estação;
Chefe de fiscais;
Chefe de movimento;
Cobrador-bilheteiro;
Despachante;

Expedidor;
Fiscal;
Inspector de tráfego;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista de serviços públicos;
Servente;

c) Serviços auxiliares:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;

- d) Refeitórios e bares;
e) Medicina e enfermagem;
f) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1 — O fato de trabalho é constituído por:

- a) Sector oficial e estações de serviço: fato de macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas, o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata;

Gravata azul;

Para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Sector de turismo (motorista):

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;

Camisa branca e gravata de cor azul;

d) Serviços auxiliares:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais;
Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata;

Gravata azul;

e) Refeitórios e bares:

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca;

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca;

Os cozinheiros têm direito a calça e casaco e boné de cozinheiro em sarja branca;

f) Medicina e enfermagem: os médicos e os enfermeiros têm direito a bata de sarja branca;

- g) Limpeza: os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização de fato de trabalho

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

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

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

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

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

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

Artigo 6.º

Equipamentos de protecção e segurança

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

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato de macaco — inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
b) Fato — inicialmente 2 casacos e 2 calças e depois 2 calças cada 12 meses (uma de Verão) e 1 casaco cada 30 meses;
c) Casaco de malha — inicialmente 1 e depois outro de 24 em 24 meses;
d) Camisa — inicialmente 3 camisas e 1 de 6 em 6 meses, sendo de 5 a dotação inicial do turismo;
e) Gravata — inicialmente 2 e 1 de 18 em 18 meses;
f) Bata de sarja — inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;
g) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

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

Artigo 9.º

Disposições finais

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, é obrigatória a devolução à empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado, sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

ANEXO V

Regulamento sobre a Utilização e Manutenção do Livrete de Trabalho

Este livrete é emitido em conformidade com os decretos regulamentares do AETR, Decreto n.º 324/73, despacho de 21 de Outubro de 1986 da SEEFP, Despacho Normativo n.º 22/87, de 28 de Fevereiro, e despacho da Inspeção-Geral do Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, 1.ª série, de 15 de Março de 1987, e tendo em conta os Regulamentos CEE, n.ºs 3820/85 e 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro.

CAPÍTULO I

Características do livrete de controlo de trabalho

Artigo 1.º

Posse do livrete

Os trabalhadores deverão possuir um livrete individual:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- Para registo do trabalho suplementar, prestado em dias de descanso semanal ou complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

Artigo 2.º

Intransmissibilidade do livrete

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que, no distrito do local

de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

Artigo 3.º

Aquisição dos livretes

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

Artigo 4.º

Horário fixo

Os livretes fornecidos para registo de trabalho suplementar conterão na respectiva capa os seguintes dizeres a vermelho: «Possui horário fixo».

Artigo 5.º

Formato e conteúdo do livrete

O livrete será numerado por impressão e terá o formato A6 (105 mm x 148 mm), compreendendo:

- Uma capa;
- Indicação das principais disposições a observar;
- Requisição de novo livrete;
- Um exemplo de folha diária preenchida;
- 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- 12 relatórios semanais, em duplicado;
- Um exemplar deste Regulamento.

CAPÍTULO II

Normas para a aquisição dos livretes

Artigo 6.º

Requisição dos livretes

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete ou 20 dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

Artigo 7.º

Alteração do tipo de horário

1 — Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho suplementar, se o possuírem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho,

a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 8.º

Alteração do descanso semanal

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

3 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

Artigo 9.º

Extravio do livrete

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

3 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 1.

CAPÍTULO III

Normas de manutenção e preenchimento

Artigo 10.º

Princípios de preenchimento

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 11.º

Forma dos registos

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que nele se façam podem ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas a rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

Artigo 12.º

Preenchimento dos livretes

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela

insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 13.º

Símbolos

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

4 — (cama) — repouso diário;

5 — (cadeira) — intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;

6 — (volante) — período de condução;

7 — Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;

7-A — (martelos) — períodos de trabalho efectivo distinto do da condução;

12 — (cama+estrela) — tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheteiro ou ajudante de motorista será sob a rubrica 7-A (martelos).

Artigo 14.º

Registos em horário fixo

1 — Havendo horário fixo, apenas será registado, nas folhas diárias, o trabalho suplementar, pela forma seguinte:

a) O início do período de trabalho suplementar;

b) O início de cada hora seguinte;

c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 16.º

Artigo 15.º

Mapa de horário de trabalho

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior, será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

Artigo 16.º

Registos e seus significados

Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso pela forma seguinte:

a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;

b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;

c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 13.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço continuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo 5);

d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;

- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecederam a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

Momento dos registos

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 14.º e 16.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária a que alude a alínea c) do artigo 16.º não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos, nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

Artigo 18.º

Trabalho em descanso semanal

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do relatório semanal, respeitante à semana em que tal facto se verificar, a data em que teve ou terá lugar o descanso de compensação.

Artigo 19.º

Relatórios semanais

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F e G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia da semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
- c) Será inscrito 0 na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária [por exemplo: descanso semanal, falta por (...), doença, férias, etc.];
- d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 20.º

Deveres dos trabalhadores

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste Regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica v);
- b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os relatórios semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controlo;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados;

CAPÍTULO V

Deveres da empresa

Artigo 21.º

Deveres da empresa

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste Regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuam transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas v e vi da capa do livrete antes da sua entrega ao;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;
- c) Examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais de um livrete;
- f) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 9.º

CAPÍTULO VI

Preço dos livretes

1 — É fixado em 250\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este Regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.

3 — O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários.

CAPÍTULO VII

Utilização do tacógrafo

Artigo 22.º

Utilização do tacógrafo

O presente Regulamento não é aplicável aos condutores de veículos equipados com aparelho de controlo utilizado em conformidade com o Regulamento CEE n.º 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro.

MODELO N.º 1

Frente

I — Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários.

II — País: Portugal.

III — 1.ª data de utilização do livrete: _____

IV — Última data da utilização: _____

V — Nome completo, data de nascimento e residência do titular:

VI — Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo):

Verso

Descanso semanal: _____

Descanso complementar: _____

Categoria profissional: _____

Local de trabalho: _____

Conforme modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho.

MODELO N.º 2

Averbamentos

A partir do dia ____/____/____.

O dia de descanso semanal do titular deste livrete passa a ser:

Assinatura do trabalhador:

Assinatura da entidade patronal:

(carimbo)

Outros averbamentos

ANEXO VI

Transferência de local de trabalho

1.º

Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (transferência de local de trabalho) e de livre acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento e desde que lhe garanta colocação nas instalações mais próximas, num raio máximo de 20 km, em funções iguais ou compatíveis com as suas aptidões profissionais.

2.º

O trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito à indemnização de antiguidade.

3.º

A empresa garantirá com recurso aos seus meios e termos normais o transporte de e para o novo local de trabalho.

4.º

A empresa obriga-se a compatibilizar, na medida do possível, os horários de trabalho dos trabalhadores transferidos com os horários dos transportes públicos.

5.º

Em caso de transferência referida no n.º 1.º, ao trabalhador será pago o acréscimo de tempo gasto no trajecto e espera de e para o local de trabalho.

6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Rodoviária do Sul do Tejo, S. A., tenha representação directa através de um corpo funcional e hierárquico dividido sectorialmente ou não.

Laranjeiro, 2 de Agosto de 1995.

Pela Rodoviária do Sul do Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIQTER:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul.

Lisboa, 6 de Setembro de 1995. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 22 de Setembro de 1995.

Depositado em 9 de Outubro de 1995, a fl. 157 do livro n.º 7, com o n.º 380/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.