

Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 3	p. 59-126	22-JAN-1977
-----------------	--------	---------	-------	-----------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

Pág.

- Redução do horário semanal de trabalho constante da revisão do ACT entre o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal e as empresas de transportes públicos pesados de passageiros em actividade no dito distrito 60
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de transportes rodoviários 60

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector de trabalho portuário nos portos do Douro e Leixões 61

Convenções colectivas de trabalho:

- ACT empresas de transportes públicos pesados de passageiros e Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Alteração 65
- ACT Companhia dos Caminhos de Ferro Portugueses — Regulamento de férias 67
- CCT grossistas têxteis — Caixeiros 71
- ACT Sinaga 89
- CCT Agentes de Navegação do Centro e Armadores da Marinha Mercante — Conferentes Marítimos e Agentes Transitários — Deliberação da comissão paritária 90
- CCT para a indústria vidreira — Deliberação da comissão paritária 91
- ACT Rodoviária Nacional 92

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Redução do horário semanal de trabalho constante da revisão do ACT entre o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal e as empresas de transportes públicos pesados de passageiros em actividade no dito distrito.

Ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, autorizo a redução do horário de trabalho prevista na cláusula 13.ª, n.º 1, da revisão do ACT celebrado entre o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal e as

empresas de transportes públicos pesados de passageiros em actividade no Distrito, nesta data publicado.

Ministério do Trabalho, 17 de Janeiro de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de transportes rodoviários

Entre a Rodoviária Nacional, E. P., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço desenvolveu-se um processo de contratação colectiva, donde resultou, após negociações directas e conciliação obrigatória, um ACT, nesta data publicado.

Considerando que aquele ACT, negociado autonomamente com a Rodoviária Nacional por força do despacho conjunto proferido ao abrigo do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, apenas abrange o sector nacionalizado representado pela Rodoviária Nacional;

Considerando que o processo de contratação colectiva relativo às empresas privadas dos vários subsectores da indústria de transportes rodoviários, em que são partes os mesmos sindicatos e cinco associações patronais — Antrop, Antram, Antral, Anieca e Arac, se acha numa situação de *impasse*, tendo-se frustrado não só a possibilidade de acordo directo entre os interessados como a conciliação promovida pelos serviços do Ministério do Trabalho, e que foi recusado o recurso à mediação e à arbitragem;

Considerando que se acham preenchidos os requisitos exigidos pelas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Determino, ao abrigo do citado artigo 21.º, e com o parecer favorável do Ministério dos Transportes

e Comunicações, a constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios necessários à elaboração de uma PRT para as empresas privadas dos vários subsectores da indústria de transportes rodoviários, para uniformização das condições de trabalho neste sector mediante a aplicação do texto do ACT celebrado com a Rodoviária Nacional com eventuais alterações impostas pelas especificidades dos subsectores a abranger.

A comissão terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério dos Transportes e Comunicações;

Cinco representantes dos Sindicatos interessados;

Cinco representantes das entidades patronais, sendo um representante da Antrop, um representante da Antram, um representante da Antral, um representante da Anieca e um representante da Arac.

Ministério do Trabalho, 20 de Janeiro de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o sector de trabalho portuário nos portos do Douro e Leixões

Entre o Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, o Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto e o Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto, por um lado, e as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões, dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, por outro lado, foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, objecto de publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976. Obteve-se, assim, acordo entre as partes quanto à generalidade das condições de trabalho.

Mostrou-se, contudo, impossível alcançar, no âmbito negocial, uma plataforma de entendimento no tocante a um bloco significativo de matérias de elevado interesse para os trabalhadores, nomeadamente definição de âmbito profissional, férias e subsídio de férias, subsídio de Natal, renovação do contrato (falas), seguros de acidentes de trabalho, definição e atribuição das categorias profissionais de encarregado geral e encarregado dos carregadores e lingadores, composição das gangas ou ternos, pelo que se torna necessário, nestes domínios, a definição por via administrativa da respectiva regulamentação.

Considerando que existe o condicionalismo previsto no artigo 21.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, foi, por despacho de 21 de Setembro de 1976 do Subsecretário de Estado do Trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 18, de 30 de Setembro de 1976, constituída uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho que disciplinasse o elenco das condições laborais controvertidas, completando o restante clausulado.

Na sequência dos trabalhos da referida comissão nasceu o presente estatuto jurídico que consubstancia na generalidade e na forma e no conteúdo as propostas apresentadas conducentes à solução do conflito e de divergências que de longe se vêm desenhando.

Em ordem à operacionalidade e rentabilidade do trabalho portuário, nos portos do Douro e Leixões, houve que ponderar a composição das equipas, tendentes a eliminar, na medida do possível, a saturação das mesmas e o recurso à mão-de-obra fictícia, contornando-as.

Nestes termos:

Cumprindo o disposto no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Planeamento e da Marinha Mercante, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, o seguinte:

BASE I

(Área e âmbito)

A presente portaria aplica-se às empresas de navegação ou de tráfego, inscritas ou não nas Associações

dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, que exerçam a sua actividade na área de jurisdição da APDL, e aos trabalhadores ao seu serviço representados ou não pelos Sindicatos filiados na Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários (Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto, Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto).

BASE II

(Conteúdo das disposições do CCT)

1 — As cláusulas 4.ª, n.º 3, B) e C), n.ºs II, III, IV e V, 10.ª, 37.ª, 40.ª, n.º 2, 71.ª, n.º 1, 75.ª, n.º 1, a), 80.ª, n.º 1, 99.ª, 103, n.ºs 2 e 3, do contrato colectivo de trabalho celebrado entre os sindicatos filiados na Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários e as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976, têm a seguinte redacção:

Cláusula 4.ª

(Âmbito profissional)

B) Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto:

Carregar e descarregar mercadorias manual ou mecanicamente para e de navios, qualquer tipo de embarcação, camionetas, contentores e paleização, arrumação e cobertura de lotes de mercadorias, apertações, exames prévios, verificações e outras operações complementares destas.

C) Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto:

II — Separação, cintagem, apartação e marcação de mercadorias por conhecimentos de embarque ou importadores numa área circular de 5 m de raio, com centro no ponto em que é feita ou desfeita a lingada.

III — Arrumação de mercadorias em todos os tipos de embarcações de cobertura das mesmas.

IV — Verificações, exames prévios e cobertura de lotes de mercadorias em toda a zona portuária.

V — Assegurar todo o serviço a bordo de todas as embarcações do tráfego local.

Cláusula 10.^a

(Período de experiência e limite de idade)

Na contratação de trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, qualquer que seja a sua categoria profissional, o período de experiência será preceituado na lei.

Cláusula 37.^a

As falas a que se referem as cláusulas anteriores abrangerão todas as equipas e trabalhadores em cada dia de realização do serviço. No dia em que o navio ou serviço der resto, a fala será comunicada somente às equipas e trabalhadores necessários à finalização das operações.

Cláusula 40.^a

(Igualdade da fala)

2 — Sempre que, em resultado das operações efectuadas no período das 8 às 17 horas, fiquem cargas no cais para movimentar por carregadores, o serviço terá obrigatoriamente prosseguimento com estes trabalhadores.

Cláusula 71.^a

(Férias para 1977 e anos seguintes)

1 — A referência a 26 dias e a subsídio igual contida nas cláusulas 69.^a e 70.^a entende-se, relativamente às férias a gozar em 1977 e anos seguintes em virtude do trabalho prestado em 1976 e anos seguintes, como feita para 30 dias e correspondente a subsídio de 100 %.

Cláusula 75.^a

(Formas de retribuição de trabalho)

1 —
a) Trabalhadores privativos mediante ordenado mensal que corresponderá à multiplicação por 30 dias de salário do trabalhador eventual da respectiva categoria no período das 8 às 17 horas.

Cláusula 80.^a

(Cálculo e condições)

1 — O subsídio a que se refere a cláusula anterior corresponderá a trinta dias para todos os trabalhadores que, nesse ano, entre 1 de Janeiro e 30 de Novembro, tenham totalizado duzentos e setenta e cinco períodos de serviço, contados nos termos das cláusulas 69.^a, 70.^a e 71.^a

Cláusula 99.^a

(Fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e/ou de actividades e transferência do trabalhador)

2 — (Anulado.)

Cláusula 103.^a

(Responsabilidade)

2 — No seguro a estabelecer regerá a lei geral.

3 — O seguro de acidente de trabalho comportará, ainda, a cobertura de indemnização dos danos sofridos pelo património do trabalhador, designadamente vestuário, calçado e utensílios de trabalho.

2 — As alíneas B), n.ºs 1 e 2, e C), n.ºs 1 e 2, do Anexo I e as alíneas A), n.º 4, n.ºs I, III, IV, V, XXXIII, C), n.º 1, n.º 2 da C), alínea A), subalíneas a) e h), n.º 2 da C), alínea D) do Anexo II e os n.ºs 11.º, 12.º, 14.º e 20.º das disposições complementares do mesmo Anexo II da convenção referida no número anterior têm a seguinte redacção:

ANEXO I

Definição de atribuições e categorias profissionais

B) Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto:

1 — *Encarregado-geral*. — O trabalhador que coordena e dirige os serviços dos encarregados independentemente do Sindicato (dos Lingadores ou dos Carregadores) a que pertençam.

2 — *Encarregado*. — O trabalhador que dirige e orienta todos os serviços de carga e descarga de mercadorias.

C) Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto:

1 — *Encarregado-geral*. — O trabalhador que coordena e dirige os serviços dos encarregados independentemente do Sindicato (dos Lingadores ou dos Carregadores) a que pertençam.

2 — *Encarregado*. — O trabalhador que dirige e orienta todos os serviços de carga e descarga de mercadorias.

ANEXO II

A) Sindicato dos Estivadores e Conferentes:

4 — Composição das equipas e/ou gangas de estivadores

Natureza das cargas	No porão	
	Homens	
a) Automóveis montados		8
b) Cargas sólidas a granel:		
1. Bacalhau a granel na descarga		16
c) Serviço de limpeza de porões, embarcações ou navios.		
d) Cargas frigoríficas — no trabalho com temperaturas abaixo de — 2°C será fornecida roupa aos trabalhadores ou aumentada a ganga com mais		8

e) Cargas líquidas a granel: No porão

1. Vinhos e seus derivados: Homens

Uma mangueira — 1 encarregado	1
Duas ou três mangueiras — 1 encarregado	2
Quatro ou cinco mangueiras — 1 encarregado	3
Até duas mangueiras — 1 conferente.	

2. Para o sebo, melaço, óleos, petróleos e outros:

Uma mangueira — 1 encarregado.	
Até duas mangueiras — 1 conferente.	

3. O aumento de pessoal é proporcional ao aumento de mangueiras.

f) Abrir e fechar porões:

1. Se for feito por pessoal de bordo não há interferência de estivadores.
2. Se for pessoal de terra serão recrutados estivadores ao Sindicato
3. Se for necessário pessoal do convés será recrutado o normal.

g) Pessoal em baldeação:

1. Dentro do mesmo porão: pelo terno que estiver nesse porão, com ou sem recheio, a não ser que sejam utilizadas gruas de terra, aparelhos do navio ou empilhador, o que exigirá outro terno de seis homens.
2. De porão para porão, ambos com pessoal: pelos ternos que estiverem nesses porões.
3. Entre o porão e a coberta, porão e convés, coberta e convés, ou sempre que houver desnível que impeça uma deslocação normal dos homens, um terno — seis homens.
4. Serão dispensados os guincheiros e portaló a não ser que condições especiais os exijam.

h) Cargas de mantimentos, combustíveis de bordo e apetrechos do navio:

1. Um terno (podendo ser dispensados os guincheiros e o portaló, se já tiverem sido recrutados com o terno para carga geral).
2. O recrutamento será, porém, livre se esta carga não atingir 5 t e desde que seja recebida e arrumada pelo pessoal de bordo.

B) Sindicato dos Carregadores e Descarregadores:

Norma de encarregados para agentes de navegação

1 — *Encarregado geral*. — Sempre que o encarregado geral pertença a este Sindicato, nos termos da alínea B), n.º 1, do anexo I, cada agente de navegação que exerça tráfego terá ao seu serviço um trabalhador desta categoria, privativo ou eventual.

2 — *Encarregado*. — Desde que tenham encarregado geral deste Sindicato, chamam encarregado eventual só quando necessário, isto é, desde que tenham navio ou serviço.

Para agentes de tráfego

1 — *Encarregado geral*. — Só terão encarregado geral as empresas que quiserem.

2 — *Encarregado*. — Todas as firmas terão de ter no mínimo um encarregado permanente, que chefeará até 6 homens. Porém, se no mesmo sector aquele mínimo for ultrapassado (até 20, por exemplo) o encarregado permanente será o mesmo.

Havendo várias equipas nos diferentes sectores, haverá um encarregado da escala por cada equipa. Porém, se no total dos sectores os trabalhadores não ultrapassarem o total de seis, o encarregado permanente fará tudo. O encarregado da escala poderá acumular até ao total de oito trabalhadores.

Constituição das equipas de trabalho

III — Será fixada a aplicação de uma taxa única por cada contentor a descarregar cheio e ou a carregar cheio, sem distinção de classificação, ou seja, contentores de 20, 35 ou 40 pés, cujo montante reverte a favor deste Sindicato.

IV — Descarga ou carga em camiões TIR ou TIF:

- a) Camiões articulados — quatro homens;
- b) Camiões não articulados — dois homens, no mínimo.

V — Verificações de mercadorias e exames prévios:

Nas operações de exames prévios e verificações será obrigatória a presença de um profissional deste Sindicato ou do Sindicato dos Lingadores, indistintamente, enquanto não for definido a quem compete.

Outras equipas de trabalho

XXXIII — Líquidos com mangueiras de ou para navio:

	Agentes de tráfego	Agentes de navegação
Até três mangueiras	1 homem	1 homem
Mais de três mangueiras	2 homens	2 homens

Na condução de mangueiras cuja dimensão seja superior a 4 polegadas de diâmetro terão de ser recrutados dois profissionais.

Locais de trabalho (sectores)

Doca 1 sul, armazém 2 dentro e fora — 1 sector.

Armazém 4, dentro e fora, e até à ponte móvel — 1 sector.

Doca 2 sul, da ponte móvel ao fim do telheiro — 1 sector.

Dentro do telheiro 1 sector, da vedação da doca 2 sul ao fim do sector H e sector de contentores 1 sector de contentores 1 sector — sector J — 1 sector.

Doca 2 norte, as duas pracetas junto à Quinta da Conceição — 1 sector.

Sector E 1 sector — armazém 13, 1 sector fora e dentro — armazém 15 dentro e fora 1 sector — do topo do armazém 15 ao topo do armazém 7, incluindo o armazém — 1 sector.

Do topo do armazém 7 (excluindo o armazém) à ponte móvel — 1 sector.

Doca 1 norte: da ponte móvel ao topo do armazém 3 (incluindo o armazém) 1 sector — armazém 1 fora e dentro 1 sector.

Da gare marítima ao Cais do Relógio — 1 sector.

Molhe sul: 1 sector (excluindo os terrenos de depósito de carvão).

Rio Douro: Cais de Gaia do armazém à Ponte D. Luís (incluindo o armazém) — 1 sector. Do armazém à Ponte da Arrábida (excluindo o armazém) — 1 sector.

Porto: Cais de Estiva — 1 sector.

As entidades patronais serão obrigadas a recrutar os trabalhadores eventuais para um único navio ou sector; porém, no caso de levantes de

mercadorias as mesmas entidades poderão optar o conto por navio ou sector.

C) Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto:

Normas de encarregados para agentes de navegação

1 — *Encarregado geral*. — Sempre que o encarregado geral pertença a este Sindicato, nos termos da alínea C), n.º 1, do anexo I, cada agente de navegação que exerça tráfego terá ao seu serviço um trabalhador desta categoria, privativo ou eventual.

2 — *Encarregado*. — Se tiver só um navio, o encarregado geral pode fazer o papel de encarregado; se tiver mais do que um navio terá de recrutar um encarregado por navio.

Para agentes de tráfego

1 — *Encarregado geral*. — Só terão encarregado geral as empresas que quiserem.

2 — *Encarregado*. — As firmas de tráfego terão, no mínimo, ao seu serviço um encarregado permanente, a designar de entre os trabalhadores já ao seu serviço. As que não têm trabalhadores privativos recorrerão à escala quando tiverem serviço, contratando um encarregado, além dos trabalhadores necessários, desde que a carga ultrapasse 15 t ou quando forem recrutados mais de 2 lingadores. Os referidos encarregados chefiarão todos os serviços da empresa que não envolvam trabalhadores em número superior a 6 por navio. Sempre que num navio sejam utilizados mais do que 6 trabalhadores, haverá lugar ao recrutamento de um encarregado além do já referido.

Composição de gangas

A) Na carga geral

Tipos de gar.gas	Agentes de tráfego	Agentes de navegação
a) Até 50 t	1 homem	50 % estivadores.
Mais de 50 t	2 homens	50 % estivadores (¹).
b) Cargas paletizadas ou deslingadas até 50 t	1 homem	50 % estivadores.
Mais de 50 t	3 homens	50 % estivadores (¹).

(¹) Não podendo, porém, o número de lingadores ser inferior a dois nem superior a quatro.

D) Nos contentores

Tipos de gangas	Agentes de tráfego	Agentes de navegação
De ou para navio	2 homens	50 % estivadores.
Levante ou descarga de ou para camionetas ou vagões, quando movimentados por guindaste	1 homem	—

Disposições complementares

11.º A movimentação de qualquer mercadoria por guindaste de cais obrigará à presença de profissionais deste Sindicato, nas condições regulamentadas quanto à composição mínima de gangas.

14.º O agente de tráfego será sempre equiparado ao agente de navegação para o recrutamento do pessoal nos navios em que tiverem de realizar operações de estiva e desestiva.

20.º Nenhum profissional poderá executar simultaneamente mais do que um serviço e é vedado aos encarregados distribuir mais do que um serviço aos seus subordinados.

BASE III

(Manutenção do direito anterior)

As disposições constantes do CCT celebrado entre o Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto e as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões, Armadores da Marinha Mercante e Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, publicado no *Boletim do Ministério do Tra-*

balho, n.º 4/76, de 29 de Fevereiro, bem como do CCT entre o Grémio dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões, o Grémio dos Armadores da Marinha Mercante, o Grémio dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato Nacional dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11/76, de 15 de Junho, relativos à composição das equipas e ou gangas, mantêm-se plenamente em vigor, em tudo que não contrarie o convencionado no CCT entre os Sindicatos filiados na Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários e as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19/76, de 15 de Outubro.

Ministérios do Trabalho, do Plano e Coordenação Económica e dos Transportes e Comunicações, 18 de Dezembro de 1976.

O Secretário de Estado do Trabalho:

António Manuel Maldonado Goncalves.

O Secretário de Estado do Planeamento:

Maria Manuela Silva.

O Secretário de Estado da Marinha Mercante:

António José Borrani Crisóstomo Teixeira.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre as empresas de transportes públicos pesados de passageiros do distrito do Funchal e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do mesmo distrito — Alteração

No dia 6 de Dezembro de 1976 reuniram na sede do Grémio dos Industriais de Automóveis (em dissolução), a direcção do Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal e os representantes das empresas concessionárias de transportes públicos pesados de passageiros, abaixo identificadas, que ratificaram a acta de negociação de 21 de Novembro do ano corrente, onde acordaram a revisão do actual ACT, nos seguintes termos:

I

A cláusula 2.ª passará a ter a seguinte redacção:

Cláusula 2.ª

Vigência

1. Este acordo colectivo de trabalho entra em vigor no dia 1 de Setembro de 1976 e será válido até igual dia de 1977, considerando-se automaticamente prorrogado enquanto qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão ou denúncia.

2. Porém, o seu novo ou diferente conteúdo, e constante dos n.ºs 1 e 9 da cláusula 13.ª, dos n.ºs 2 e 7 da 14.ª, n.º 3 da 15.ª, toda a 16.ª, n.º 1 e alínea g) da 19.ª e n.ºs 5 e 6 da 20.ª, só entra em vigor em 1 de Janeiro de 1977.

II

As cláusulas, números e alíneas referidos no novo n.º 2 da cláusula 2.ª terão ou passarão a ter a seguinte redacção:

Cláusula 13.ª

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias e ficando para descanso semanal um período de trinta e seis horas seguidas. Nas carreiras de longo curso, com início e fim no campo, o motorista e bilheteiro terão de prestar o trabalho necessário à realização completa das mesmas.

2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9. O trabalho diário será interrompido por um ou dois períodos destinados a descanso e refeições, de duração não superior a três horas nem inferior a uma.
10.
11.
12.

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1.
2. O trabalho prestado aquando das excursões referidas no n.º 6 da cláusula 20.ª, na medida em que vá além de oito horas de trabalho e uma para refeições, é considerado extraordinário.
3.
4.
5.
6.
7. Os trabalhadores poderão exceder sessenta horas extraordinárias em cada mês sempre que os de igual profissão e com menos daquele limite se recusem então e expressamente a praticar mais ou a fazer horas extraordinárias.

Cláusula 15.ª

Retribuição do trabalho extraordinário

1.
2.
3. O trabalho prestado em serviço de turismo entre as 0 e as 7 horas será remunerado com um acréscimo de 100 % em relação ao normal.

Cláusula 16.ª

Retribuição especial

Pelo alongamento do intervalo de descanso a que se refere o n.º 10 da cláusula 13.ª, o trabalhador terá direito à retribuição mensal de 1250\$.

Cláusula 19.ª

Subsídio de Natal

- a)
- b)
- c)
1. Doença devidamente comprovada pelo médico, até ao limite de cento e oitenta dias.
2.
3.
- d)
- e)
- f)
- g) Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador proporcionalmente o subsídio de Natal.

Cláusula 20.ª

Refeições e alojamento

1.
2.
3.
4.
5. O pagamento das refeições será computado em:

Pequeno-almoço — 20\$.
Almoço — 85\$.
Jantar — 85\$.
Ceia — 45\$.

6. Em excursões de percurso igual ou superior à volta do Faial ou de duração superior a oito horas o motorista goza, diariamente, de um subsídio de saída e alimentação de 250\$, que será de 350\$ no caso de alojamento, devendo tais importâncias ser-lhe entregues antes do início da viagem. Havendo pernoita para o motorista não conta como trabalho um período de sete horas nocturnas.

III

Tabela salarial

Motoristas	8 000\$00
Chefe de estação	8 000\$00
Bilheteiro despachante	6 500\$00
Expedidor	6 250\$00
Fiscal	6 250\$00
Praticante bilheteiro despachante	5 500\$00
Cobrador bilheteiro	5 750\$00
Praticante cobrador bilheteiro	3 700\$00
Servente	5 500\$00
Lubrificador	6 500\$00
Montador de pneus	6 000\$00
Lavador	5 750\$00
Ajudante de lavador	5 250\$00
Aprendiz 16-18 anos	3 700\$00
Aprendiz 14-16 anos	3 200\$00

Os montantes salariais têm efeito retroactivo ao dia 1 de Setembro de 1976. No entanto, as diferenças referentes a Setembro e Outubro (2500\$ para os motoristas e 2000\$ para os restantes profissionais) poderão ser pagas até ao fim de Fevereiro de 1977.

Funchal, 6 de Dezembro de 1976.

Pelo S'ndicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:

Laurenço Fernandes Camacho.
José Maria Martins Jo'ô.
António Leonardo Gonçalves de Azevedo.
Alfredo Martins Pereira.
Manuel Ludgero Moura.
(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade de Automóveis de S. Roque do Faial, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Pe'a Sociedade de Automóveis da Madeira (SAM), L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Pela Rodoste — Transportadora Rodoviária da Madeira, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Pela Companhia de Automóveis de Santo António, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Pela Companhia dos Carros de São Gonçalo, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa Camachense de Automóveis, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Por A. Rodrigues de Sousa & C.ª, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa Automobilista do Caniço, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Pe'a Empresa Automobilística de São Martinho, L.ªs:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Janeiro de 1977, a fl. 37 do livro n.º 1, com o n.º 175, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Regulamento de férias

1 — Princípios gerais

1.1 — Os trabalhadores têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, independentemente da efectividade de serviço.

1.2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2.3 a 2.6.

1.3 — As férias devem ser gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo possível cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos nos n.ºs 2.5, 2.6, 8.2 e 8.3, em que poderá haver cumulação de férias de dois anos.

1.4 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais que um período, tendo, no entanto, de gozar seguidamente o mínimo de doze dias úteis se já tiver direito a eles.

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

1.6 — O direito ao gozo das férias não pode ser prejudicado pela concessão de licença sem retribuição.

1.7 — A empresa, se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos do presente regulamento, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixaram de gozar e o montante em singelo do subsídio.

1.8 — Considera-se que a empresa não cumpre total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos do presente regulamento, nos casos de impossibilidade do gozo de férias devido a baixa motivada por doença profissional ou acidente de trabalho.

2 — Duração das férias

2.1 — O período de férias de todos os trabalhadores, salvo as excepções previstas nos n.ºs 2.3 e 2.7, é de vinte e dois dias úteis, sem prejuízo da retribuição que receberiam se estivessem ao serviço.

2.2 — Para este efeito só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

2.3 — No ano da admissão ou da readmissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês de trabalho nesse ano, vencendo-se apenas este direito desde que nesse mesmo ano o contrato tenha tido pelo menos três meses de duração. A resultante do produto será arredondada para o número inteiro seguinte, de modo que o resultado final desse arredondamento não ultrapasse os vinte e dois dias úteis.

2.4 — O mês de admissão conta-se como mês completo, quer para efeito de vencimento do direito de férias, quer para efeito de determinação do número de dias de férias.

2.5 — As férias vencidas no ano de admissão, quanto aos trabalhadores admitidos em Setembro e até ao dia 1 de Outubro, inclusive, poderão ser concedidas, no todo ou em parte, durante o 1.º trimestre do ano seguinte.

2.6 — As férias correspondentes ao trabalho prestado no mês de Dezembro do ano de admissão (dois dias úteis) poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte.

2.7 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato. A resultante do produto será arredondada para o número inteiro seguinte.

3 — Princípios a que deve obedecer a escolha da época de férias

3.1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

3.2 — No caso de a época escolhida pelo trabalhador não ter o acordo da empresa, é dada ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa. Desta escolha deve ser dado conhecimento ao interessado com uma antecedência nunca inferior a trinta dias, por referência ao primeiro dia da época aceite.

3.3 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3.4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente⁽¹⁾.

3.5 — A empresa deverá organizar até 30 de Abril de cada ano um plano de férias que deve ser afixado nos locais de trabalho.

3.6 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos dias de férias no mínimo de doze a gozar seguidamente.

3.7 — Os restantes dias de férias para além dos doze obrigatórios serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 6.3.

⁽¹⁾ Para efeito do disposto no n.º 3.4, considera-se agregado familiar de cada trabalhador o cônjuge e seus descendentes em 1.º grau (filhos, filhos adoptivos e enteados).

4 — Prioridades a respeitar na escolha da época de férias

4.1 — A escolha da época de férias ficará sujeita à seguinte ordem de prioridades:

- a) Período diferente daquele em que foram gozadas as férias no ano anterior;
- b) Maior número de anos seguidos sem gozo de férias no mês pretendido;
- c) Maior antiguidade na empresa.

4.2 — No caso de haver vários trabalhadores a solicitar a mesma época de férias e reconhecida a impossibilidade de satisfazer todos os pedidos, será dada preferência na escolha aos trabalhadores que no ano anterior ou há mais anos seguidos não as tenham gozado nessa época ⁽²⁾.

4.3 — Para o efeito previsto no n.º 4.2, entende-se como época de férias o mês em que o trabalhador gozou o maior número de dias de férias do mínimo de doze obrigatórios.

No caso de o trabalhador gozar seis dias em cada um dos meses, considera-se como época de férias o primeiro desses meses.

4.4 — Em relação aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, a concretização do direito previsto no n.º 3.4 terá em atenção exclusivamente a época de férias que for fixada para o trabalhador desse agregado familiar que tiver maior antiguidade na empresa.

5 — Elaboração dos planos de férias

5.1 — Os trabalhadores deverão entregar ao chefe hierárquico imediato, até 15 de Janeiro, os seus pedidos de férias (mod. A) com a indicação de um mínimo de doze dias úteis a gozar seguidamente ⁽³⁾.

5.2 — Com base nos pedidos recebidos e respeitando as prioridades estabelecidas no n.º 4, cada centro de trabalho elaborará o respectivo plano provisório de férias, nele incluindo as respectivas chefias.

5.3 — No caso de a chefia do centro de trabalho reconhecer a impossibilidade de conceder a época de férias solicitada, dará imediato conhecimento ao trabalhador, a fim de este usar da faculdade referida na 1.ª parte do n.º 3.2, ou seja, de indicar três soluções alternativas até 31 de Janeiro.

5.4 — Nas três soluções que o trabalhador apresentar não pode haver coincidência em nenhum dos dias de cada um dos períodos de férias pedidos. O número de dias pedido em cada uma das três soluções poderá ser diferente.

5.5 — Com base nas três alternativas apresentadas, a chefia do centro de trabalho elaborará um plano provisório de férias, que será enviado, até 10 de Fevereiro, à chefia imediata para efeitos de compatibilização com os planos de férias dos outros centros de trabalho.

⁽²⁾ Esta prioridade não impede que o trabalhador peça férias para o mesmo período em que as gozou no ano anterior.

⁽³⁾ O período de férias poderá incluir doze a vinte e dois dias úteis, conforme a conveniência do trabalhador.

5.6 — Nos centros de trabalho em que, em virtude da natureza dos serviços, tal se revele conveniente recorrer-se-á à elaboração de planos de férias diferenciados.

5.7 — Nos grupos oficiais serão elaborados dois planos de férias: um para os trabalhadores da secção de conservação dos equipamentos oficiais e sectores administrativo e do pessoal e outro para os restantes trabalhadores, segundo o esquema a seguir indicado:

- a) O plano de férias para os trabalhadores da secção de conservação dos equipamentos oficiais e sectores administrativo e do pessoal será elaborado de acordo com o esquema geral previsto no presente regulamento;
- b) O plano de férias para os restantes trabalhadores obedecerá ao seguinte esquema:
 - 1) A hierarquia do grupo oficial definirá três soluções alternativas não coincidentes no tempo até 15 de Janeiro;
 - 2) Os trabalhadores escolherão os períodos de férias de acordo com a sua ordem de preferência até 31 de Janeiro;
 - 3) A solução alternativa mais votada será tomada para período de férias e afixada nos locais de trabalho até 31 de Março.

5.8 — Ao pessoal afecto aos estaleiros fixos e móveis da Divisão de Renovação e Construção de Via (DRQ) aplica-se o disposto no n.º 5.7 quanto ao pessoal afecto aos grupos oficiais.

5.9 — A chefia imediata, após apreciação dos planos provisórios de férias, devolvê-los-á, com as alterações eventualmente introduzidas, a cada um dos respectivos centros de trabalho até 1 de Março.

5.10 — Os planos provisórios de férias estarão afixados de 1 a 10 de Março nos respectivos locais de trabalho com o objectivo de permitir aos trabalhadores, durante aquele período, a apresentação de eventuais reclamações.

5.11 — As reclamações devidamente informadas serão remetidas pelo chefe do centro de trabalho à chefia imediata até 15 de Março.

5.12 — As reclamações não resolvidas pela hierarquia serão apreciadas até 28 de Março pela chefia imediata e trabalhador, em reunião a convocar pela chefia imediata.

5.13 — Resolvidas as reclamações, o plano de férias definitivo será afixado no local de trabalho a partir de 31 de Março, sendo remetido um exemplar à linha hierárquica.

5.14 — Os períodos de férias constantes do plano definitivo consideram-se concedidos automaticamente, pelo que os trabalhadores não precisam de fazer qualquer outro pedido.

6 — Pedidos não incluídos no plano de férias

6.1 — Nos planos de férias não serão considerados os pedidos de férias no mínimo de doze dias úteis a gozar seguidamente compreendidos entre 1 de Janeiro e 30 de Abril. Estes pedidos deverão ser apresentados com uma antecedência nunca inferior a uma semana por referência ao primeiro dia da época escolhida e serão resolvidos caso a caso pelo chefe do centro de trabalho, que dará conhecimento à chefia imediata.

6.2 — A concessão dos restantes dias de férias para além dos constantes no plano de férias deverá ser solicitada (em modelo A) com um mínimo de dois dias de antecedência ao chefe do centro de trabalho, que procurará, na medida do possível, compatibilizar as necessidades do trabalhador com a conveniência do serviço.

6.3 — Com motivo justificado, por escrito ou verbalmente, poderá ser concedida licença no próprio dia, sem prejuízo para o serviço.

6.4 — No caso de a informação prestada pelo trabalhador não ser verdadeira, não lhe será concedida mais licença nas condições previstas no n.º 6.3 nesse ano.

6.5 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho. Três destes seis dias terão, se o trabalhador o solicitar, de ser obrigatoriamente concedidos pela empresa na data pretendida pelo trabalhador, mas nunca excedendo 25 % do número de trabalhadores do mesmo centro de trabalho; os restantes dias serão gozados de acordo com os interesses do trabalhador e as necessidades do serviço.

7 — Gozo efectivo das férias

7.1 — Compete à hierarquia tomar as providências necessárias para garantir o gozo efectivo da totalidade dos dias de férias a que os trabalhadores tenham direito.

7.2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1.6, 1.7 e 1.8, a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência máxima de quinze dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto nos n.ºs 3.3 e 6.5 do presente regulamento.

8 — Alteração da época de férias

8.1 — O trabalhador pode, por motivo de força maior, alterar a época das suas férias ou interrompê-las no caso de já as ter iniciado.

8.2 — Se o trabalhador se encontrar na situação de baixa, devidamente comprovada, motivada por doença estranha, nas vésperas do início das férias, será adiado o gozo destas se assim o solicitar.

8.3 — No caso de o trabalhador não poder gozar, no todo ou em parte, o período de férias por motivo de baixa devidamente comprovada, resultante de doença estranha, terá direito a gozá-las findo o impedimento.

8.4 — A alteração do período mínimo de doze dias de férias deverá ser solicitada (em modelo A) ao chefe do centro de trabalho, que a transmitirá à chefia imediata. No pedido de alteração, o trabalhador deverá indicar três soluções alternativas não coincidentes para o novo período de férias.

8.5 — A época de férias poderá ser alterada por permuta entre os trabalhadores integrados no mesmo plano de férias com idênticas funções, devendo a comunicação da permuta (modelo A) ser entregue ao chefe imediato com o mínimo de cinco dias de antecedência.

8.6 — Nos casos de transferência por necessidade de serviço, o trabalhador fica com o direito de gozar as férias na época que constar no plano de férias do centro de trabalho a que pertencia.

8.7 — Nos casos de transferência a pedido do trabalhador, este só poderá gozar as férias estabelecidas no plano do seu anterior centro de trabalho desde que não haja incompatibilidade com a época de férias dos restantes trabalhadores. No caso de esta se verificar deverá o trabalhador transferido apresentar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa.

8.8 — Os trabalhadores requisitados pelo Estado, impedidos, por força da requisição, de gozar as suas férias, no todo ou em parte, até ao tempo do ano civil em que se vencem, terão direito a gozá-las findo o impedimento.

9 — Férias e serviço militar

9.1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa.

9.2 — Se o trabalhador não dispuser do tempo necessário para gozar a totalidade das suas férias antes da incorporação, recebe o quantitativo correspondente ao período de férias não gozadas e o subsídio por inteiro.

9.3 — O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar e logo após a sua apresentação na empresa, bem como a receber o respectivo subsídio, descontados os períodos de férias e respectivos subsídios concedidos nos termos dos n.ºs 9.5 e 10.4.

9.4 — Nos casos previstos no número anterior, em que não seja possível, no todo ou em parte, por falta de tempo, o gozo de férias no ano civil em que se verifique o regresso, serão as férias, no todo ou em parte, gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato.

9.5 — No caso de o trabalhador prestar serviço durante os períodos intercalares de licença militar, terá direito a um período de férias correspondente a 1,8 dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nos aludidos períodos intercalares de licença, sendo a resultante do produto arredondada para o número

inteiro seguinte. As faltas não justificadas deverão ser descontadas, para efeito da determinação dos meses completos de serviço.

9.6 — Quando não for possível assegurar o gozo efectivo das férias previstas no número anterior, a empresa pagará a retribuição simples correspondente ao período de férias vencido.

10 — Subsídio de férias

10.1 — Os trabalhadores receberão, antes do início de período obrigatório de doze dias úteis seguidos de férias, um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito à data do mesmo.

10.2 — O subsídio deve ser pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao início do período mínimo obrigatório (*).

10.3 — No ano de admissão ou de readmissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas nos termos do n.º 2.3.

10.4 — Os trabalhadores que tenham sido contratados a prazo ou que tenham prestado serviço nos períodos intercalares de licença militar, têm direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas.

10.5 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

10.6 — Os trabalhadores impedidos de gozar férias por motivo de baixa, devidamente comprovada, resultante de doença estranha, que se prolongue até à data do processamento da retribuição paga em Dezembro, receberão o subsídio de férias juntamente com essa retribuição.

11 — Férias e cessação do contrato de trabalho

11.1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

11.2 — Para a determinação dos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação, considerar-se-á sempre como mês completo aquele em que cessar o contrato de trabalho.

11.3 — O período de férias não gozado por cessação de contrato conta-se para efeito de antiguidade.

(*) Como a atribuição do período mínimo de férias constante do respectivo plano é automática, torna-se necessário que o chefe do centro de trabalho providencie para que exista um exemplar do plano de férias permanentemente actualizado no órgão encarregado do preenchimento do modelo base da retribuição a fim de permitir o processamento em tempo do subsídio de férias.

12 — Disposições finais

O presente regulamento entra em vigor em ... e anula e substitui toda a regulamentação anterior sobre a matéria.

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Norte de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Centro:
Etelvina Marques Reis.

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:
Jorge Neves Costa.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:
Jorge Neves Costa.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:
Jorge Neves Costa.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:
João António Pestana.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:
Maria Júlia Castelo Branco Cunha.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pela Comissão Administrativa dos Caminhos de Ferro Portugueses:
(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 12 de Novembro de 1976.

Regulamento de férias

Índice

- 1 — Princípios gerais.
- 2 — Duração das férias.
- 3 — Princípios a que deve obedecer a escolha da época de férias.
- 4 — Prioridades a respeitar na escolha da época de férias.
- 5 — Elaboração dos planos de férias.
- 6 — Pedidos não incluídos no plano de férias.
- 7 — Gozo efectivo das férias.
- 8 — Alteração da época das férias.
- 9 — Férias e serviço militar.
- 10 — Subsídio de férias.
- 11 — Férias e cessação do contrato de trabalho.
- 12 — Disposições finais.

Depositado em 3 de Janeiro de 1977, a fl. 36 do livro n.º 1, com o n.º 167, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Associação Portuguesa de Grossistas de Têxteis e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio, Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Sindicato dos Trabalhadores em Armazéns do Norte e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que, no País, desenvolvem as actividades representadas pela Associação patronal signatária, e nela inscritas, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos previstos na lei e é válido pelo período de um ano.

2 — A denúncia será feita nos sessenta dias anteriores ao termo do período de vigência e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

3 — A ausência de proposta de revisão ou alteração no prazo indicado no número anterior implica a prorrogação automática do período de vigência deste contrato por novo período de um ano.

4 — A parte que receber a proposta de revisão ou alteração deverá apresentar uma contraproposta no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da proposta.

5 — A ausência de contraproposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

6 — Apresentada a contraproposta, as negociações directas iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por período máximo de trinta dias.

7 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — As empresas comprometem-se, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, a conceder preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar o Serviço Nacional de Emprego, Associação de Deficientes e o serviço de desemprego do sindicato respectivo.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada de que será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame médico será custeado pela entidade patronal sempre que ateste as condições necessárias para o trabalho.

3 — O trabalhador reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente.

4 — O acto de admissão deverá constar de um contrato escrito conforme o modelo-tipo em anexo, assinado por ambas as partes, em quadruplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e os outros dois a enviar pela entidade patronal ao sindicato e associação patronal respectivos, no prazo de oito dias, o qual deverá referir expressamente o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho;
- h) Resultado do exame médico a que se refere o n.º 2 desta cláusula;
- i) Renúncia ao período experimental se o houver e as partes nela acordarem.

5 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior, concede ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de trabalho com justa causa de despedimento. Este direito caduca no fim de doze meses contados da data da admissão.

6 — Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso existam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como: regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc., no caso de existirem.

7 — É vedado à entidade patronal fixar a idade máxima ou invocá-la como fundamento para a recusa da admissão.

Cláusula 4.ª

(Condições especiais de admissão)

1 — As habilitações mínimas exigíveis para o ingresso em qualquer uma das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão será:

Para serviços auxiliares de escritório — 14 anos;
Para telefonistas, profissionais de escritório e de armazém — 16 anos;
Para caixeiros (trabalhadores do comércio) — 14 anos;
Para contínuos, porteiros e guardas — 18 anos;
Para cobradores e motoristas — 21 anos.

3 — A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão será obrigatoriamente feita em categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tinha, que será comprovado por documento emitido pela última entidade patronal em que o trabalhador prestou serviço, visado pelo respectivo sindicato.

4 — O documento referido no número anterior deverá obrigatoriamente ser exibido pelo trabalhador no prazo de cinquenta dias contados da data de admissão sob pena de se entender que o trabalhador aceitou expressamente a categoria profissional que lhe foi atribuída à data da sua admissão.

5 — O disposto no n.º 3 só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador interessado, que deverá previamente obter parecer escrito favorável do sindicato que para este efeito ouvirá o delegado sindical se o houver.

6 — Não serão exigidas as habilitações mínimas previstas nesta cláusula aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem ou tenham desempenhado noutra empresa as funções correspondentes a qualquer das profissões aqui previstas, desde que apresentem documento comprovativo passado pela entidade patronal e visado pelo respectivo sindicato.

Cláusula 5.ª

(Readmissão)

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento e venha a ser readmitido, sê-lo-á, pelo menos, na anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de qualquer trabalhador será feita a título experimental por sessenta dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato

de trabalho, sem quaisquer penalidades, desde que o faça com um aviso prévio de quinze dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Não haverá período experimental, sendo em consequência a admissão definitiva, quando não exista contrato de trabalho escrito ou, existindo este, haja nele renúncia expressa ao período experimental.

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

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual o trabalhador tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta, salvo se, havendo contrato escrito, se acordar nele a existência e duração do período experimental.

6 — Quando qualquer trabalhador transitar directamente de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção ou reconversão de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — O contrato celebrado com o substituto só poderá caducar por força da apresentação do substituído, obrigando-se a entidade patronal a conceder àquele um aviso prévio de sete dias.

3 — Quando a caducidade ocorra após dois meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de quinze dias de retribuição por cada três meses de serviço.

Para efeitos deste número, a fracção do mês superior a cinco dias conta-se sempre como mês completo de serviço.

4 — Quando a caducidade ocorra após doze meses de duração da substituição, a compensação prevista no número anterior será elevada ao dobro.

5 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de quinze dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua

admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva, a contar da data de admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — A admissão referida nesta cláusula será obrigatoriamente comunicada ao sindicato e associação patronal respectivos, conforme o disposto no n.º 4 da cláusula 3.ª

Cláusula 8.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de sessenta dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvido o sindicato respectivo.

3 — Aos sócios, accionistas ou membros dos corpos sociais das empresas e respectivos familiares só poderá vir a ser atribuída qualquer das categorias profissionais previstas neste CCT desde que desempenhem, com carácter efectivo e a tempo integral, as funções cometidas às respectivas categorias e disso não resulte prejuízo para trabalhadores que, por força de dotações mínimas, tenham direito a essas categorias.

§ único. Esta limitação não se aplicará nos casos seguintes:

- a) As situações já existentes em 27 de Outubro de 1976, desde que as referidas pessoas desempenhem com carácter efectivo e a tempo integral as funções de qualquer categoria profissional;
- b) Aos trabalhadores que venham a adquirir a qualidade de sócios, accionistas ou membros dos corpos sociais das empresas posteriormente a 27 de Outubro de 1976, os quais manterão, para todos os efeitos, as categorias profissionais correspondentes às funções que estejam a desempenhar;
- c) Aos familiares das entidades previstas no n.º 3 desta cláusula, quando desempenhem com carácter efectivo e a tempo integral as funções de qualquer categoria profissional.

4 — É vedada a prestação regular, habitual e efectiva de serviços em sistema de *part-time*, salvo para os trabalhadores de cada uma das seguintes categorias profissionais: contabilista, técnico de contas, guardalivros, correspondente em línguas estrangeiras, modelista, expositor ou servente de limpeza ou, ainda, noutros casos, desde que haja prévio acordo por escrito com o sindicato respectivo.

Cláusula 9.ª

(Relação nominal)

1 — As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e a remeter aos sindicatos, depois de visados pelos delegados sindicais, CSE ou CIE, se os houver, o quadro de pessoal dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível da empresa a relação ou relações que lhes forem enviadas pela delegação do Ministério do Trabalho, depois de visadas, devendo conter, obrigatoriamente, as remunerações de todos os trabalhadores da empresa.

3 — Sempre que se verifique qualquer alteração de qualquer elemento constante da relação nominal, será obrigatoriamente dado conhecimento ao respectivo sindicato, no prazo de trinta dias, acompanhado da justificação da respectiva alteração.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento da quotização aos sindicatos os trabalhadores em serviço militar, os na situação de doentes ou sinistrados e os que estiverem na situação de «licença sem retribuição».

5 — O incumprimento ou o cumprimento defeituoso ou tardio das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

§ único. Nos casos em que os delegados sindicais, CSE ou CIE se recusem ou estejam impedidos de visar exemplares da relação nominal, os mesmos serão igualmente remetidos ao sindicato, nos termos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, com a indicação da recusa ou do impedimento.

Cláusula 10.ª

(Dotações mínimas)

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

I — Trabalhadores do comércio

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

b) A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros; se houver que proceder a arredondamento, será este feito para a unidade imediatamente superior.

c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior a um terço dos caixeiros, independentemente da sua classificação em primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro, se houver que proceder a arredondamento, será este feito para a unidade imediatamente superior.

d) Quadro base de densidade:

	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiros de 1. ^a	-	-	1	1	1	1	2	2	3	3
Caixeiros de 2. ^a	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Caixeiros de 3. ^a	-	1	1	2	2	3	3	3	3	4

§ 1.º Só se considera diferenciada a secção que possua caixeiros predominantemente adstritos aos serviços nela integrados.

§ 2.º Quando o número de caixeiros for superior a dez observar-se-ão para os que excedam aquele número as proporções fixadas no quadro base de densidade constante da alínea d)

II — Trabalhadores em armazém

a) Nos armazéns até sete trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

b) Nos armazéns com mais de sete e até doze trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.

c) Nos armazéns com mais de doze e até vinte trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém.

d) Nos armazéns com mais de vinte trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém; cumulativamente será obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada grupo de sete trabalhadores de armazém.

§ único. Os arredondamentos eventualmente resultantes da aplicação da regra constante da alínea d) serão feitos no sentido de ser obrigatória a existência de mais um fiel de armazém nos casos em que o resto da divisão seja igual ou superior a quatro.

III — Trabalhadores de escritório

a) Nos escritórios com mais de dezoito trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

b) É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de divisão ou de serviço por cada grupo de doze trabalhadores de escritório.

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada grupo de seis trabalhadores de escritório que prestem serviço na mesma empresa dentro do mesmo distrito, sem prejuízo da observância daquela proporção mínima em cada filial, departamento, sucursal ou dependência.

d) Quadro base de densidade:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturários de 1. ^a ...	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Escriturários de 2. ^a ...	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Escriturários de 3. ^a ...	-	-	1	2	2	3	3	3	4	4

§ único. Quando o número de primeiros, segundos e terceiros-escriturários for superior a dez observar-se-ão para os que excedam aquele número as proporções fixadas no quadro base de densidade constante da alínea d).

Cláusula 11.^a

(Acesso)

I — Trabalhadores do comércio

1 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante no mês em que completarem três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

4 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

§ único. Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados na categoria de caixeiro-ajudante de 1.º ano.

II — Trabalhadores de escritório e ofícios correlativos

1 — Os paquetes, no mês em que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para profissionais de escritório.

2 — Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, desde o momento em que completarem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que, expressamente por escrito, declarem que desejam manter-se na categoria que possuírem.

3 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

4 — Os terceiros e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior após três anos de permanência na categoria.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor de contrato colectivo de trabalho, não podendo, contudo, ser contada para mais que uma promoção.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no

que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos dentro da competência do Sindicato;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional quanto aos trabalhadores e de acordo com as indicações expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores ou pelos sindicatos e devidamente autenticados;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 40.ª (trabalhadores-estudantes);
- h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho, nas deslocações de ida e regresso do trabalho, nos termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados, quando os houver;
- l) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria, salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato, sempre que esse desempenho de funções ultrapasse um dia de trabalho.

Cláusula 13.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Exercer as suas funções com competência e zelo, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, promovendo e exe-

cutando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- c) Ter com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidas, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal motivado por uso ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar no exercício da sua actividade profissional, por todos aqueles com quem tenha de privar;
- g) Comparecer no serviço com assiduidade;
- h) Guardar sigilo profissional, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional assim o exigir.

Cláusula 14.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

1— Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício.

2— Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho.

3— Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias.

4— Baixar a categoria do trabalhador ou escalão, grau ou classe dentro da mesma categoria.

5— Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de viagem, salvo o disposto na cláusula 15.ª

6— Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicados.

7— Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

8— Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

9— Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

10— Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima.

§ 1.º A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa invocada pelo trabalhador.

§ 2.º Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 15.ª

(Mudança de local de trabalho ou de zona de viagem)

1—O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações devidas por despedimento com justa causa invocada pelo trabalhador, sempre que houver alteração do local de trabalho resultante de mudança de estabelecimento onde presta serviço, a menos que a entidade patronal prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

2—Neste último caso, os prejuízos referidos serão sempre custeados pela entidade patronal.

Cláusula 16.ª

(Transmissão ou fusão de empresas)

1—No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados que no mesmo exerçam a sua actividade, e relativamente aos seus contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais.

2—No caso de os trabalhadores serem despedidos antes da transmissão, ou nos trinta dias subsequentes, a entidade patronal transmitente é solidariamente responsável com o adquirente pelo pagamento das indemnizações devidas nos termos deste contrato.

3—O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores àquela transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para estes efeitos deve o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que deve 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.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª

(Período normal de trabalho)

(Não acordado).

Cláusula 18.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2—Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

3—Exceptua-se ao disposto no n.º 2 o trabalho necessário à realização do balanço, o qual só será facultativo no que exceda as quarenta e cinco horas, ou quando não haja um aviso prévio de quarenta e oito horas.

4—Quanto às horas extraordinárias referidas no n.º 3, o trabalhador só poderá deixar de as prestar se invocar motivo atendível.

5—A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se o trabalho for diurno;
- b) 125 % se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas; descanso semanal e feriados;
- d) 150 % para as quarenta e cinco horas a que se refere o n.º 3.

6—O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro, num dos três dias seguintes à sua escolha, sem perda de retribuição.

§ 1.º As percentagens previstas nas alíneas do n.º 5 não são acumuláveis, aplicando-se, em caso de dúvida, a percentagem maior.

§ 2.º Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário trabalho semanal} \times 52}$$

§ 3.º A prestação do trabalho extraordinário deverá ser comunicada aos respectivos sindicatos no prazo de três dias após cada período contínuo de trabalho, com a indicação dos trabalhadores e das horas extraordinárias prestadas. Esta relação deverá ser visada pelo delegado sindical, quando o houver.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

(Descanso semanal e feriados)

1—Suspensão por controvertido (matéria do n.º 1 da cláusula 29.ª da segunda proposta sindical).

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

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;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia tendo em conta razões de tradição local.

Cláusula 20.ª

(Férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente a trinta dias de calendário de férias.

2 — Somente os trabalhadores admitidos no 1.º semestre gozarão nesse ano um período de quinze dias de calendário de férias, depois de completado o período experimental.

3 — Sempre que não seja possível o acordo da entidade patronal e do trabalhador para o período em que este deverá gozar as férias, compete à entidade patronal fixá-lo entre 1 de Maio e 30 de Setembro, consideradas que sejam as exigências de serviço e conveniências do trabalhador. As férias devem ser rotativas entre os trabalhadores, para evitar favoritismos de épocas.

4 — As entidades patronais remeterão anualmente aos respectivos sindicatos e até 31 de Março de cada ano, em triplicado, um mapa de períodos de férias estabelecidas para cada trabalhador; os sindicatos devolverão um dos mapas visados no prazo de quinze dias a contar da data da sua recepção, para ser fixado em local visível da empresa, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito dos interessados, comunicando aos respectivos sindicatos com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço, desde que as possa gozar nesse ano.

6 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período das férias não gozado será iniciado em

data a estabelecer nos termos desta cláusula com alargamento da data limite estabelecida no n. 3 para 31 de Outubro.

7 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em vários períodos, de forma que o trabalhador goze sempre dois terços consecutivamente. Esta faculdade só poderá ser recusada ao trabalhador por razões de serviço inadiáveis.

8 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo se razões de serviço inadiáveis o não permitirem.

9 — Em casos de cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídio não gozado, e a tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídio quantos os meses completos que tiverem de serviço no próprio ano da cessação do contrato, salvo no que se refere a este último subsídio, que não será devido nos casos em que a cessação ocorra com justa causa de despedimento feito pela entidade patronal.

10 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 21.ª

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e, com excepção dos casos previstos no n.º 5 da cláusula anterior, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 22.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição, correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixou de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do número anterior, quando a recusa implica a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las contra a vontade da empresa, depois de comunicar por escrito à administração, e com antecedência de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

3 — Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou não responda dentro de um prazo marcado, num mínimo de oito dias, ao pedido de informação solicitado por escrito pelo trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente ao período de férias a que tenham direito.

Cláusula 24.ª

(Faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 25.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Três dias seguidos, além dos indispensáveis às viagens, com o limite de quatro dias, pelo falecimento do cônjuge ou companheiro/a, pais, padrasto, madrastra, filhos, enteados, sogros, genros, noras, avós, netos, irmãos, tios, cunhados e ainda pelo falecimento dos parentes que vivam a cargo e em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- b) Um dia para funeral e um dia para viagem, de outros parentes até ao 4.º grau da linha colateral ou afins de linha recta;
- c) Por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador não haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais ou pela necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entendem-se abrangidos pela designação de agregado familiar apenas os familiares que vivam a cargo e em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia;
- e) Por um período mínimo de duas semanas, por ocasião de casamento;
- f) Por dois dias seguidos, além do dia em que ocorrer o nascimento dos filhos;
- g) Prática de actos necessários ao exercício de funções de representação sindical ou previdência;
- h) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular ou que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2 — A entidade patronal poderá exigir, no prazo de dez dias, a prova de veracidade dos factos alegados, a partir do dia em que o trabalhador recomeça o trabalho. A prova terá de ser feita no prazo de dez dias a contar da data em que for exigida, sob pena de a falta se considerar injustificada. Esta sanção não funcionará se o trabalhador demonstrar que, por motivos alheios à sua vontade, a justificação não pode ser feita dentro daquele prazo, caso em que a justificação terá de ser feita logo que possível.

Se a prova da justificação for escrita, será apresentada em duplicado, o qual servirá de recibo depois de rubricado pela entidade patronal.

3 — Todas as faltas deverão ser participadas pelo trabalhador. As referidas na alínea e) (casamento) devem ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 26.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior, quanto a retribuição, as faltas referidas na cláusula 25.ª, alínea g), na parte em que excedam os créditos de horas previstos na cláusula 46.ª, n.º 1, alínea b), e n.º 4, alínea a), bem como as referidas na cláusula 25.ª, alínea h), que excedam seis dias por ano.

Cláusula 27.ª

(Faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir conjuntamente o período de férias imediato e respectivo subsídio, na razão de um dia por cada duas faltas não justificadas, mas só até ao máximo de um terço das férias a que o trabalhador tem direito.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade do trabalhador.

Cláusula 28.ª

(Impedimento prolongado)

1 — Quando um trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais proporcionalmente ao tempo de serviço prestado até à data do impedimento e outras regalias que não pressuponham efectiva prestação de serviço e que, por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam atribuídos.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva e até ser proferido o despacho de pronúncia definitiva.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.ª

(Retribuições mínimas mensais)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por este facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato, de inscrição na Previdência, período de trabalho que corresponde à retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

4 — Para efeitos da aplicação da tabela de remunerações mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes dois grupos:

Grupo I — Empresas com menos de doze trabalhadores ou que na média dos últimos três anos tenham pago o montante de contribuição industrial inferior a 30 000\$.

Grupo II — Empresas com doze ou mais trabalhadores ou que paguem um montante de contribuição industrial igual ou superior a 30 000\$.

§ único. As entidades patronais isentas do pagamento de contribuição industrial ou em regime de redução temporária serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessas situações.

5 — Quando o trabalhador aufera uma retribuição mista, deverá esta ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 30.ª

(Ajudas de custo)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores abrangidos por este contrato as despesas de alimentação e alojamento realizadas quando estes se desloquem em viagem de serviço, quando comprovadas por documento.

Poderão, porém, as entidades patronais optar pela concessão de um subsídio fixo de 350\$ diário para esse efeito.

2 — A opção referida no número anterior será feita pela entidade patronal à data da entrada em vigor do presente contrato ou aquando da admissão do trabalhador, podendo ser alterada de três em três meses, mediante comunicação prévia, por escrito, ao trabalhador, devidamente fundamentada.

3 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — As entidades patronais pagarão no prazo de quinze dias a contar da exibição de recibo comprovativo do pagamento do prémio de um seguro de acidentes pessoais que cubra apenas os riscos de invalidez absoluta permanente e morte, até ao limite de mil contos, a quantia constante desse mesmo recibo. Esta regalia é apenas devida aos vendedores sem comissão e aos vendedores que, auferindo comissão nos doze meses do ano anterior não tenham excedido, respectivamente, a retribuição mista (parte fixa mais parte variável) de 10 000\$ ou 10 500\$ mensais, conforme se trate de empresas do grupo I ou II.

Cláusula 31.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhes deverá ser pago até ao dia 17 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 32.ª

(Complemento de remuneração)

A todos os trabalhadores com categorias sem acesso obrigatório que em 1 de Outubro de 1976 tenham três anos ou mais de permanência nessas categorias será atribuído um complemento de remuneração mensal no valor de 500\$, deixando de vigorar o sistema de diuturnidades.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 33.ª

1 — A matéria da cessação do contrato de trabalho fica regulada pelos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75 e 84/76.

2 — As partes obrigam-se a renegociar esta matéria, quando a lei geral que a regular perder o carácter imperativo que actualmente tem. As renegociações serão feitas dentro de trinta dias após a notificação para o efeito de uma das partes.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 34.ª

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato e na lei geral.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos quinze dias sobre a data do conhecimento da infracção cometida.

3 — A instauração do processo disciplinar interrompe a prescrição.

Cláusula 35.ª

(Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato e na lei geral.

Cláusula 36.ª

(Processo disciplinar)

1 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal, gestor público ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 37.ª

(Sanção disciplinar)

1 — As infracções nos termos desta convenção poderão ser objecto das seguintes sanções de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até uma semana;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções aplicadas não poderão ser consideradas em posteriores infracções.

3 — Para graduação da sanção serão tomadas em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes. Provando-se que a sanção aplicada atendeu à posição hierárquica do infractor, considera-se a mesma abusiva.

4 — As sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 38.ª

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, às mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e

transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho do médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, dos quais sessenta deverão ser gozados imediatamente após o parto. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias imediatamente ou depois da licença do parto, salvo se razões extraordinárias de serviço o não permitirem;
- c) Interromper o trabalho diário, pelo total de duas horas, obrigatoriamente repartido por dois períodos de uma hora, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, sem diminuição da retribuição, nem redução do período de férias ou outras regalias que dependam da assiduidade. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar estes períodos no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho;
- d) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deverá a entidade patronal facilitar o emprego a meio tempo, reduzido proporcionalmente a retribuição desde que não haja sacrifício que a entidade não possa suportar;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, até ao limite de nove consultas sem perda de retribuição normal, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo.

Cláusula 39.ª

(Direitos especiais dos menores)

1 — Nenhum menor de 18 anos pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao sindicato, quando requerida por este, assinada pelo delegado sindical, se o houver.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 40.ª

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou formação técnica ministrados em estabelecimentos oficiais, equivalentes ou sindicatos terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até uma hora por dia, nos períodos de abertura e ou encerramento do estabelecimento, para frequência das aulas e durante o seu funcionamento sem prejuízo da retribuição. Este período poderá ser alargado em mais meia hora, quando dificuldades de transporte ou de horário escolar devidamente comprovadas pelo trabalhador assim o justifiquem;
- b) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, de horário, bem como prova trimestral da frequência, a menos que demonstrem a impossibilidade de fazer tal prova.

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

CAPÍTULO X

Previdência social

Cláusula 41.ª

(Complemento de subsidio de doença)

Em caso de doença as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a retribuição líquida auferida à data da baixa, até ao limite de noventa dias, seguidos ou alternados, em cada ano, salvo o disposto na cláusula 42.ª, entregando o trabalhador à entidade patronal o subsídio que, até ao limite de noventa dias, venha a receber da Caixa de Previdência.

Cláusula 42.ª

(Aplicabilidade do complemento de subsidio de doença)

O pagamento do complemento de subsídio de baixa por doença previsto na cláusula 41.ª só será devido nas seguintes condições:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT tenham já esta regalia como direito adquirido;
- b) Aos restantes trabalhadores só será devido este pagamento se até 28 de Fevereiro de 1977 não for publicada qualquer lei que, com carácter geral, proíba que nas negociações colectivas dos contratos de trabalho se acorde esta matéria.

Se a referida lei não for publicada até àquela data, os trabalhadores terão direito ao complemento de subsídio de baixa por doença desde 1 de Outubro de 1976.

Cláusula 43.^a

(Complemento por acidente ou doença profissional)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou acidente profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Na situação referida no número anterior, desde que seja possível a reconversão, a empresa manterá e actualizará a remuneração efectiva do trabalhador até à sua reforma, independentemente de qualquer pensão a que ele tenha direito.

3 — A decisão sobre a possibilidade ou não possibilidade de reconversão competirá a uma comissão, constituída pela forma seguinte:

- a) Um representante do Ministério do Trabalho;
- b) Um economista;
- c) Um médico;
- d) Um representante do sindicato em que o trabalhador a reconverter esteja inscrito;
- e) Um representante da associação onde estiver inscrita a entidade patronal do trabalhador a reconverter.

O médico e o economista serão escolhidos em alternativa por ambas as partes, de tal forma que aquela que escolher um tem de admitir a escolha que a outra parte venha a fazer do outro profissional.

4 — A comissão prevista no número anterior terá de decidir em despacho fundamentado no prazo de trinta dias, contados da data em que o Ministério do Trabalho indique o seu representante.

A decisão que vier a ser pronunciada é susceptível de recurso para os tribunais do trabalho, que deverá obrigatoriamente ser interposto no prazo de quinze dias, contados da comunicação às partes da decisão em causa.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa obriga-se a pagar, enquanto durar essa incapacidade e até ao limite de noventa dias, seguidos ou alternados, por ano, um subsídio igual à diferença entre a remuneração do trabalhador, deduzido dos descontos legais e auferida à data da baixa, e o subsídio que o trabalhador haja que receber da caixa de previdência ou companhia seguradora.

Esta obrigação está, contudo, dependente, no caso de doença profissional, de o trabalhador receber da caixa de previdência a respectiva baixa.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 44.^a

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais

de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, conforme legislação em vigor, com as alterações que venham a ser introduzidas.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 45.^a

(Quotas sindicais)

a) Incumbe à entidade patronal proceder à cobrança e remessa aos sindicatos das quotas sindicais dos trabalhadores sindicalizados, deduzindo o seu montante das respectivas remunerações, salvo se as associações sindicais deliberarem diversamente.

b) As convenções colectivas poderão regular de modo diferente a cobrança e remessa da importância das quotas.

Cláusula 46.^a

(Direitos dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — a) As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

b) Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

c) A direcção interessada deve comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

3 — a) O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

b) O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove jus a causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

4 — a) Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a dezoito horas por mês.

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

c) Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

6 — a) O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

b) Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto na alínea b) do ponto 3.

7 — a) As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem par e de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

b) O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 47.^a

(Exercício da actividade sindical na empresa)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

(Eleições dos delegados sindicais)

1 — a) Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

b) Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

c) Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

2 — a) O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nas alíneas a), b) e c) do n.º 4 da cláusula 46.^a é determinado da forma seguinte:

Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1.

Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2.

Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3.

Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados:

O número de delegados resultante da fórmula

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

representando n o número de trabalhadores.

b) O resultado apurado nos termos da última alínea do ponto 2 será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 49.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

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

b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 50.^a

(Requerimento de extensão)

As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito deste contrato para publicação, a sua extensão, por portaria, a todas as empresas eventualmente não filiadas na associação outorgante que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 51.^a

A data da entrada em vigor deste contrato, os trabalhadores que cumulativamente desempenhem funções de embaladores, distribuidores e serventes continuarão a desempenhá-las, devendo, no entanto, ser obrigatoriamente reclassificados nas categorias onde predomine o desempenho de funções.

Cláusula 52.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuições, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas com a empresa.

Cláusula 53.^a

(Prevalência de normas)

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que venham a estabelecer tratamento mais favorável do que o presente contrato, que venham a ser atribuídas, quer por via administrativa, quer por via convencional.

Cláusula 54.^a

(Reclassificações)

Os trabalhadores actualmente classificados nas categorias de ajudante de encarregado de armazém ou ajudante de fiel de armazém terão de ser obrigatoriamente reclassificados em encarregado de armazém e fiel de armazém, respectivamente.

Cláusula 55.^a

(Trabalhadores ao serviço da associação patronal)

As disposições do presente contrato aplicam-se igualmente aos trabalhadores ao serviço da associação patronal signatária que sejam representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo das condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas.

Cláusula 56.^a

(Retroactividade)

A tabela salarial e todas as cláusulas com matéria de incidência pecuniária directa ou indirecta produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1976.

ANEXO I

Enumeração e definição das categorias profissionais

I — Trabalhadores do comércio

São os trabalhadores que, em empresas predominantemente comerciais, estão em contacto directo ou indirecto com os clientes e o público. Podem ser classificados numa das seguintes categorias:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Caixeiro;
Conferente;
Caixa de balcão;
Caixeiro-ajudante;
Praticante;
Coleccionador;
Distribuidor;
Embalador;
Servente; e
Expositor ou decorador.

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

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

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

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

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

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Coleccionador. — É o trabalhador que, predominantemente, planifica a utilização das matérias-primas, dá referências e números de cor às mesmas, faz cartazes e mostruários, referenciando-os, e marca os modelos fabricados.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Expositor ou decorador. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição segundo o seu sentido estético.

II — Trabalhadores de armazém

São os trabalhadores que, desempenhando as suas funções em armazém de retém ou *stocks*, não estão em contacto directo ou indirecto com os clientes e o público. Podem ser classificados numa das seguintes categorias:

Encarregado de armazém;
Fiel de armazém;
Coleccionador;
Conferente;
Rotulador ou etiquetador;
Empilhador;
Distribuidor;
Embalador; e
Servente.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

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

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador/a ou etiquetador/a. — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

III — Técnicos de vendas

Chefe de vendas. — O trabalhador que, de acordo com a definição, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos empregados de praça ou praticistas, prospectores de vendas, técnicos de vendas ou vendedores especializados e demonstradores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

Vendedor. O trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de vendas, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, colabora também no inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

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

IV — Profissionais de escritório e ofícios correlativos

A) Profissionais de escritório

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

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

Contabilista ou técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; esboça a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das

empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Programador. — O trabalhador que tem a seu cargo a programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

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

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

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

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

Operador mecanográfico. — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas — faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

Escrutário. — 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 seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do 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, ainda em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando sob as ordens e responsabilidades do superior hierárquico algumas das tarefas que concretizam a função de escriturário.

Esteno-dactilógrafo. — O trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Pode ainda executar serviços de arquivo.

B) Offícios correlativos

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, assim como de informação e fiscalização relacionadas com a cobrança e o escritório.

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

Contínuo-paquete. — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando é menor de 18 anos.

Porteiro. — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Servente de limpeza. — A trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Tabela salarial

Tabela de retribuições mínimas mensais

	Grupo I	Grupo II
Nível I:		
Categorias superiores	11 000\$00	11 500\$00
Nível II:		
Contabilista	10 500\$00	11 000\$00
Chefe de departamento		
Chefe de divisão ou de serviço		
Nível III:		
Chefe de secção (esc.)	9 500\$00	10 000\$00
Guarda-livros		
Tesoureiro		
Programador		
Chefe de vendas		
Nível IV:		
Encarregado de armazém	8 750\$00	9 500\$00
Caixeiro-encarregado ou chefe de secção (caix.)		
Correspondente em línguas estrangeiras		
Inspector de vendas		
Nível V:		
Primeiro-escriturário	8 380\$00	8 870\$00
Primeiro-caixeiro		
Fiel de armazém		
Caixa (esc.)		
Operador mecanográfico		
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras		
Expositor		
Decorador		
Vendedor (sem comissões) (a)		
Coleccionador com três ou mais anos		
Prospector de vendas		

	Grupo I	Grupo II
Nível VI:		
Segundo-escriturário	7 880\$00	8 370\$00
Segundo-caixeiro		
Operador de máquinas de contabilidade		
Coleccionador c/ menos de três anos		
Cobrador		
Perfurador-verificador		
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa		
Conferente		
Nível VII:		
Terceiro-escriturário	7 380\$00	7 870\$00
Terceiro-caixeiro		
Telefonista		
Caixa de balcão		
Nível VIII:		
Contínuo	6 850\$00	7 350\$00
Porteiro		
Guarda		
Distribuidor		
Embalador		
Empilhador		
Servente c/ 18 ou mais de 18 anos		
Etiquetador		
Nível IX:		
Estagiário de 3.º ano	6 500\$00	7 000\$00
Dactilógrafo de 3.º ano		
Nível X:		
Estagiário de 2.º ano	6 100\$00	6 600\$00
Dactilógrafo de 2.º ano		
Caixeiro-ajudante de 2.º ano ...		
Nível XI:		
Estagiário de 1.º ano	5 500\$00	6 000\$00
Dactilógrafo de 1.º ano		
Caixeiro-ajudante de 1.º ano ...		
Servente c/ menos de 18 anos		
Servente de limpeza		
Nível XII:		
Paquete de 17 anos	4 500\$00	5 000\$00
Praticante de 17 anos		
Nível XIII:		
Paquete de 16 anos	3 750\$00	4 250\$00
Praticante de 16 anos		
Nível XIV:		
Paquete de 14/15 anos	3 250\$00	3 750\$00
Praticante de 14/15 anos		

(a) A retribuição fixa mínima dos vendedores (viajantes e praticistas) que auferam uma retribuição mista (parte fixa mais parte variável) é de 7500\$ e 8000\$, respectivamente para os grupos I e II.

ANEXO III
(Contrato tipo)

I

1.º outorgante _____

2.º outorgante _____

outorgam entre si o presente contrato de trabalho, sem prazo, nos termos seguintes:

II

O 2.º outorgante desempenhará em (a) _____
as funções correspondentes à categoria profissional de (b) _____,
auferindo a retribuição mensal certa mínima de _____ \$, a que acrescerá a comissão ou percentagem
de _____ \$ e os restantes subsídios previstos no CCT aplicável.

III

Estas funções serão desempenhadas no seguinte horário semanal _____

IV

O 2.º outorgante foi submetido a exame médico, cujo resultado, em síntese, foi _____

Ambos os outorgantes { renunciaram ☐
 não renunciaram ☐ } ao período experimental.

V

Condições particulares de trabalho _____

VI

Observações: _____

Assinaturas:

INSTRUÇÕES

I

- 1.º Identificação da entidade patronal.
- 2.º Identificação do trabalhador (nome e morada).

II

- (a) Mencionar o local de trabalho.
- (b) Mencionar uma das categorias e classe ou escalão previstos neste CCT; se houver alargamento de funções para além das definidas no CCT, mencioná-las nas condições particulares de trabalho (V).

IV

Marcar o quadrado respeitante ao acordado.

V

Mencionar qualquer direito, regalia ou dever da entidade patronal ou do trabalhador que não resulte deste CCT.

Porto, 9 de Dezembro de 1976.

Pela Associação Patronal — Associação Portuguesa de Grossistas de Têxteis:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Armazém do Norte:

Firmino Jesus Pereira.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim Lima Silva.

Pela Federação Regional do Sul e Ilhas Adjacentes dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Fernando Borbom Moreira.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito de Lisboa:

Silvino António Filipe dos Santos.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

Silvino António Filipe dos Santos.

Depositado em 3 de Janeiro de 1977, a fl. 36 do livro n.º 1, com o n.º 168, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a empresa Sinaga e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Ponta Delgada, Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes, Sindicato dos Profissionais de Escritório e de Vendas do Distrito de Ponta Delgada, Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada, Sindicato dos Electricistas do Distrito de Lisboa e Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada.

Acta de reunião

No dia 6 de Julho de 1976 procedeu-se à reunião conciliatória sobre as reivindicações apresentadas pelos trabalhadores da Sinaga, estando presentes: o delegado regional do Ministério do Trabalho, em representação da Junta Regional dos Açores, o delegado distrital da Secretaria de Estado do Trabalho, representantes credenciados de todos os sindicatos com representatividade na empresa, a comissão provisória dos trabalhadores da Sinaga e a administração da mesma empresa, esta última representada pelo Doutor José Luís Banito, devidamente credenciado para o efeito, e engenheiro José Jacinto Vasconcelos Raposo, delegado local da mesma administração.

Ficou decidido que a administração se compromete no que se segue:

1.º Aceitar integralmente os salários propostos para os diferentes níveis ocupacionais, de acordo com o esquema apresentado pela comissão provisória dos trabalhadores da Sinaga, o qual tem a aprovação dos Sindicatos acima referidos e da maioria dos trabalhadores da Sinaga e representa um encargo complementar anual de 7350 contos, conforme nota apresentada pela administração da empresa ao delegado regional da Secretaria de Estado do Trabalho.

2.º Pagamento dos retroactivos resultantes dos aumentos salariais a partir de 1 de Outubro de 1975, nos seguintes moldes:

- Metade das respectivas diferenças salariais até ao próximo dia 15;
- O restante, incluindo o correspondente às diferenças do subsídio de férias e do subsídio de Natal, no prazo máximo de trinta dias a contar da data do primeiro pagamento;

- Finalmente, a diferença correspondente a trabalho extraordinário, num terceiro período de trinta dias a contar do termo do segundo período referido em b).

3.º Aceitar, de acordo com o estudo a fazer pelos técnicos de classificação de profissões do Serviço Nacional de Emprego, as correcções que forem julgadas justas nos diferentes níveis ocupacionais, entendendo-se, desde já, que quaisquer destas alterações de classificação não implicarão quaisquer ajustes salariais imediatos, mas apenas funcionarão aquando de futuras revisões salariais.

4.º Aceitar a duração semanal de prestação de trabalho como sendo:

- De quarenta e oito horas, para todo o pessoal em turnos;
- De quarenta e cinco horas, para os restantes que cumprem somente horário diurno;
- Fora do período de laboração, a duração semanal de prestação de trabalho será de quarenta e cinco horas para todos;
- Constitui excepção ao referido nas alíneas anteriores o pessoal administrativo e comercial, que manterá os horários habituais.

4.1— O disposto nas alíneas a) a d) do n.º 4 entende-se sem prejuízo do que vier a ser regulamentado acerca do horário de trabalho nacional.

5.º Pagamento de uma remuneração de 50 % do salário normal, como complemento nocturno, a todo o pessoal em turnos no período que vai das 20 horas às 8 horas do dia seguinte, com início na presente campanha laboral.

6.º Como simples sugestão, que a administração considerará na medida em que o julgar útil, a comissão provisória dos trabalhadores da Sinaga indicará, no prazo de quinze dias, nomes de possíveis administradores locais que mereçam a confiança dos trabalhadores.

7.º A organização e estruturação da empresa será objecto de cuidados urgentes, nomeadamente a partir do momento em que seja constituída a nova administração, com representantes locais, conforme referido no n.º 6.º

8.º A estudar, conforme a capacidade financeira da empresa, em Janeiro de 1977, a possibilidade de estabelecer a melhor forma de premiar a experiência e capacidade dos trabalhadores.

9.º A empresa distribuirá um subsídio de doença igual à diferença entre o subsídio oficial pago pela Previdência e o vencimento do trabalhador, em casos devidamente comprovados pelo médico da empresa sempre que necessário, e de acordo com regulamento que vier a ser estabelecido pela administração e a comissão de trabalhadores.

10.º Na admissão do pessoal a administração ouvirá a comissão de trabalhadores nos termos que, sobre o assunto, vierem a ser definidos por lei.

11.º Estudar, conforme a capacidade da empresa, em Janeiro de 1977, a possibilidade de fornecimento de refeições.

12.º Manter, nos termos já definidos em carta endereçada em 2 de Outubro de 1975 à comissão provisória de trabalhadores, as condições para a instalação e funcionamento de uma cooperativa dos trabalhadores interessados, para o fornecimento de géneros de primeira necessidade.

A comissão provisória de trabalhadores, devidamente mandatada pelos trabalhadores que representa,

por seu lado, manifestou o interesse de todos os trabalhadores — que, aliás e em elevado número sublinhou com agrado essa atitude — em, desde já e através de uma decidida e pronta colaboração com a empresa, corresponderem à responsabilidade que, da parte da empresa, representa a aceitação das propostas acima referidas, de modo a poder ser diminuído e quanto possível anulado o risco que a aceitação das mesmas propostas implica e do qual estão perfeitamente consciencializados através de pormenorizadas exposições da administração.

Ponta Delgada, 6 de Julho de 1976.

Pela Administração.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Comissão Provisória de Trabalhadores:

(Assinaturas ilegíveis.)

O Delegado Regional do Ministério do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Ponta Delgada:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e de Vendas do Distrito de Ponta Delgada:

(Assinatura ilegível.)

O Delegado Distrital da Secretaria de Estado do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada:

José Manuel Gonçalves Estácio.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 30 de Dezembro de 1976, a fl. 36 do livro n.º 1, com o n.º 170, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Associação dos Armadores da Marinha Mercante e o Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal — Deliberação da comissão paritária.

Resolução da comissão paritária emergente do CCT celebrado entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e o Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, publicado no «Boletim do Ministério do Trabalho», n.º 10, de 30 de Maio de 1976.

A comissão paritária emergente do CCT celebrado entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e o Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, em reunião efectuada em 25 de

Novembro de 1976, deliberou, por unanimidade, alterar o teor das cláusulas 57.ª e 133.ª do CCT em vigor, as quais, de acordo com aquela deliberação, passam a ter as seguintes redacções:

Cláusula 57.ª

As entidades empregadoras poderão acordar com os trabalhadores a atribuição mensal de um subsídio global para cobertura dos subsídios de deslocação, cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas, largo, granel e função, o qual fará parte integrante do vencimento mensal.

Cláusula 133.^a

(Taxa sobre contentores)

1. As entidades empregadoras, a partir do dia 1 de Dezembro de 1976, passarão a contribuir para o Fundo de Reforma de Pensões do Sindicato outorgante com uma taxa de 1\$ por cada 4 t de carga movimentada em contentores embarcados ou desembarcados manifestados de e para o porto de Lisboa.

2. Os contentores que transitem em vazio ficam igualmente sujeitos ao pagamento de uma contribuição fixa nos termos seguintes:

Contentores de 20 pés — por contentor, \$50.

Contentores de 35 ou 40 pés — por contentor, 1\$.

3. Ficam excluídos do disposto nos números anteriores, não pagando, consequentemente, qualquer contribuição:

a) Os contentores baldeados do mesmo navio;

b) Os contentores vazios das empresas armadoras nacionais, quando os contentores sejam transportados nos seus próprios navios.

4. Sejam quais forem as circunstâncias, o embarque ou desembarque dos mesmos contentores ficará sujeito apenas uma vez à aplicação das taxas previstas na presente cláusula, mesmo que a sua movimentação implique mais do que uma operação.

5. Para efeitos de aplicação da presente cláusula só são considerados contentores as unidades de carga que como tais estão registadas nos termos convencionados internacionalmente.

Lisboa, 25 de Novembro de 1976.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Armadores da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Janeiro de 1977, a fl. 37 do livro n.º 1, com o n.º 171, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para a indústria vidreira — Deliberação da comissão paritária — Acta

Aos 16 dias do mês de Dezembro do ano de 1976 reuniu-se nas instalações da empresa Sotancro, L.^{da}, sita na Rua de Latino Coelho, Venda Nova, a comissão paritária a fim de deliberar sobre a categoria a atribuir, face ao CCT em vigor, aos trabalhadores classificados, na empresa acima já identificada, como chefe fundidor, fundidor e ajudante de fundidor, uma vez que, ao abrigo do CCT, o sindicato defende que àqueles trabalhadores deve ser atribuída a categoria de verificador de fornos de fusão.

Tendo sido levantado por um membro da comissão a incorrecção da designação da categoria de verificador de fornos de fusão, que não traduz com clareza e nem sequer se adapta à definição que lhe é dada pelo referido CCT, a comissão analisou com certa profundidade este problema, tendo acordado que, na realidade, esta designação não está correcta e que deverá ser substituída por outra que melhor traduza a realidade funcional que se pretende acautelar. Acordou também que a nova designação deve ser objecto de estudo e solução a nível de comissão de negociação do novo CCT que o sindicato já apresentou.

Suscitado o problema de o ajudante de fundidor não ter no CCT, à semelhança do que acontece com outras categorias profissionais, promoção automática, entendeu-se que a esta categoria deveria ser também estabelecido um período de prática.

Por força dos problemas atrás levantados, a comissão paritária deliberou, por unanimidade:

1 — Que àqueles trabalhadores seja atribuída a categoria que no próximo CCT venha a substituir a de verificador de fornos de fusão.

2 — Que os ajudantes de fundidor de fornos automatizados devem ter um período de prática, decorrido o qual ascendem à categoria superior, que não se fixa, na medida em que se entendeu que também o deve ser a nível de CCT.

3 — Que, provisoriamente e até se verificar a solução dos problemas postos em 1 e 2, os trabalhadores manterão as actuais categorias, passando a auferir as seguintes remunerações: ajudante de fundidor, 7700\$; fundidor, 8000\$, e chefe de fundidor, 8300\$.

4 — Que as novas remunerações fixadas no ponto anterior produzem efeitos a partir do dia 1 do corrente mês.

E para constar se lavrou a presente acta, que vai ser assinada por todos os presentes.

Alberto Moreno.
Bernardino F. Amaral.
Joaquim F. Dionísio.
José P. Vieira.

Depositado em 8 de Janeiro de 1977, a fl. 37 do livro n.º 1, com o n.º 172, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acta

Aos 18 dias do mês de Outubro de 1976 reuniu-se nas instalações industriais da empresa Vicar — Vidreira Central de Almirante Reis, L.^{da}, em S. João da Talha, a comissão paritária (zona Sul), a solicitação do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, e para os efeitos do n.º 2 da cláusula 9.ª do CCT em vigor.

Deliberou-se, por unanimidade, criar as categorias e suas definições, tempo de prática e respectiva retribuição que a seguir indicam:

Operador de máquina de corte. — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro; introduz nos braços as medições correctas segundo especificações que lhe são fornecidas previamente, e procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos e nível de pressão, e à limpeza e lubrificação.

Tempo de prática — dois anos.

Remuneração mensal — 8000\$.

Operador de máquinas de fazer aresta e polir (aut.). — É o trabalhador que, em máquina automática, tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, tornear as mós e proceder aos ajustes necessários da máquina sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo. Verifica o trabalho final. Tem a seu cargo ainda a manutenção da máquina.

Tempo de prática — dois anos.

Remuneração mensal — 8000\$.

Operador de máquina de fazer aresta em bisel. — É o trabalhador que, em máquina semiautomática, que opera manualmente e através de movimentos sucessivos, faz aresta em bisel. Tem a seu cargo a manutenção e afinação da máquina.

Tempo de prática — quatro anos.

Remuneração mensal — 8300\$.

Verificadora-emba'adora. — É a trabalhadora que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, foscas, queimados, etc., limpá-las devidamente e proceder à sua embalagem em papel.

Remuneração mensal — 6000\$.

Operador de máquinas de lavar. — É o trabalhador que tem a seu cargo vigiar e regular os rolos e as escovas da máquina em conformidade com a espessura da chapa. Retira toda a obra da máquina e coloca-a na mesa de verificação e embalagem.

Quanto à retribuição para esta categoria, não foi possível o acordo entre os vogais das empresas e os do Sindicato. Estes propuseram 6500\$ mensais.

As deliberações constantes desta acta produzem efeitos a partir do dia 1 do mês em curso.

E para constar se lavrou a presente acta, que vai ser assinada por todos os vogais.

Os vogais das empresas:

*José Manuel Galego.
Joaquim Ajonso Lopes Ramos.*

Os vogais do Sindicato:

*Joaquim Filipe Coelhas Dionísio.
José Pina Vieira.*

Depositado em 8 de Janeiro de 1977, a fl. 37 do livro n.º 1, com o n.º 173, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Rodoviária Nacional e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, abrange, por um lado, a Rodoviária Nacional, EP, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1. O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sem prejuízo do disposto na cláusula 58.ª

2. Este ACT vigorará por um período de um ano e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de noventa dias do termo de um dos períodos de vigência.

3. Independentemente da forma de denúncia, a proposta de celebração tem de ser apresentada à outra parte até noventa dias antes do termo de um dos períodos de vigência.

4. Enquanto não entrar em vigor um novo ACT ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente ACT.

5. Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, a vigência deste ACT contar-se-á a partir de 1 de Agosto de 1976.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas na cláusula 7.ª são as seguintes:

Grupo A

Motorista. — As habilitações exigidas por lei.

Grupo B

As idades mínimas de admissão nestas categorias são:

Rent-a-car. — Automóveis de aluguer sem condutor — 18 anos.

Transportes públicos de passageiros:

Anotador-recepcionista — 18 anos;
Praticante de bilheteiro — 16 anos;
Praticante de despachante — 16 anos;
Praticante de cobrador/bilheteiro — 18 anos;
Cobrador/bilheteiro — 18 anos;
Bilheteiro — 18 anos;
Despachante — 18 anos.

Transportes de mercadorias (carga):

Praticante de despachante — 16 anos;
Ajudante de motorista — 18 anos;
Carregador — 18 anos;
Servente — 18 anos.

Garagens:

Ajudante de lubrificador — 17 anos;
Abastecedor de carburantes — 18 anos;
Lavador — 18 anos;
Montador de pneus — 18 anos;
Lubrificador — 18 anos;
Guardas e restantes — 21 anos.

Grupo C

Metalúrgicos:

1. São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
2. Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem;
3. É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

Grupo D

Trabalhadores de escritório:

1. As habilitações de curso geral do comércio ou equivalente, neste caso tendo preferência os que possuam cursos adequados de formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos, ou ainda trabalhadores sócios dos sindicatos de trabalhadores de escritório;
2. Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior;
3. A idade mínima de admissão será de 16 anos.

Grupo E

Cobreadores:

Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente.

Grupo F

Telefonistas:

Idade não inferior a 15 anos e habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente.

Grupo G

Serviços auxiliares de escritório. — As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Paquete — 14 anos;
Contínuo — 18 anos;
Porteiro — 21 anos;
Guarda — 21 anos;
Servente de limpeza — 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Grupo H

Electricistas:

A idade mínima de 14 anos e as habilitações exigidas por lei.

Grupo I

Carpinteiros e estofadores:

Idade mínima de 18 anos e as habilitações exigidas por lei.

Grupo J

Indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares):

1. A idade mínima de admissão é de 16 anos.
2. Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei.
3. Têm preferência na admissão:
 - a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira e já titulares da respectiva carteira;
 - b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
 - c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Grupo K

Trabalhadores de engenharia:

1. Aos trabalhadores profissionais de engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários, farmacêuticos e oficiais maquinistas da marinha mercante, licenciados e bacharéis pelas Faculdades de Ciências) será sempre exigida a carteira profissional. Enquanto não houver entidade competente para passar a respectiva carteira profissional aos graduados pelas Faculdades de Ciências, terá igual valor, para este fim, a certidão de curso respectiva;
2. Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham;
3. Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;
4. No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:
 - a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
 - b) Competência profissional;
 - c) Antiguidade.
5. O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido;
6. Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos oficiais;
7. Qualquer trabalhador da indústria química que venha a adquirir a habilitação académica correspondente aos profissionais de engenharia terá direito ao ingresso nas funções daqueles profissionais, se a habilitação for específica do ramo de actividade em que se encontra, com preferência em relação a admissões.

Grupo L

Trabalhadores de enfermagem:

Só poderão exercer funções de enfermeiros os trabalhadores que possuam carteira profissional.

Grupo M

Caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 14 anos de idade, tendo como habilitações literárias mínimas o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

Grupo N

Trabalhadores da construção civil:

1.
 - a) Terem a idade mínima de 16 anos;
 - b) Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei ou por este acordo para o exercício da respectiva profissão;
 - c) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.
2. As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

Cláusula 4.ª

(Regime de experiência)

1. A admissão do trabalhador a título experimental é feita durante um período de quinze dias.
2. A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.
3. Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.
4. Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o tempo de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito e assinado pelo trabalhador e delegado sindical, ou, na ausência deste, pelo respectivo sindicato.

2. Os trabalhadores admitidos nas condições previstas no n.º 1 podem despedir-se mediante aviso prévio de dois dias.

3. No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4. Os trabalhadores admitidos nos termos do n.º 1 desta cláusula têm direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, das férias e respectivo subsídio a que se referem o n.º 3 da cláusula 23.ª e a cláusula 31.ª deste ACT, respectivamente.

5. Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que, ouvidos os respectivos delegados sindicais, lhes não seja reconhecida competência profissional.

Cláusula 6.ª

(Quadros de pessoal)

1. A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho, em triplicado, dentro de sessenta dias após a entrada em vigor do presente ACT, e no mês de Março de cada ano, um quadro dos trabalhadores ao serviço por ele abrangidos, por categorias, do qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de sócio de sindicato e de inscrição na Previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e ordenado respectivo.

2. Quadros idênticos serão enviados, na mesma data, aos sindicatos e caixas de previdência.

3. A empresa afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

4. A empresa enviará, em duplicado, 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 de quotas.

5. Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão não respeitar o modelo referido no número anterior, mas conterão os elementos exigidos pela ordem indicada.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo 1.

2. É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste ACT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

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

4. Salvo os casos especiais devidamente reconhecidos pelos trabalhadores, as categorias profissionais que envolvam funções de chefia só podem ser preenchidas por trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa.

Cláusula 8.ª

(Regulamentação do quadro)

1. Para os trabalhadores praticantes de despachante e praticante de bilheteiro será obrigatório o seguinte quadro de densidades:

- O número total de praticantes de despachante não poderá exceder um terço do número de despachantes, não podendo um praticante estar a trabalhar sem que nessa secção exista um despachante;
- O número total de praticantes de bilheteiro não poderá exceder um terço do número de bilheteiros, não podendo um praticante estar a trabalhar sem que nessa secção exista um bilheteiro.

2. Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um ajudante de lubrificador por cada três lubrificadores, podendo, porém, haver sempre um ajudante até ao limite de três lubrificadores.

3. Para os trabalhadores metalúrgicos (grupo C) será observado o seguinte quadro de densidades:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1.ª	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
Oficial de 2.ª	-	-	1	2	1	2	3	3	3	3
Praticantes	-	1	1	1	2	2	2	3	3	4

4. Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:

- Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

- b) Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo sector de serviços, departamentos ou de divisão.

5. O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de escriturários.

6. O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escritórios centrais e a cada centro de exploração. No caso de haver separação geográfica dos locais de trabalho nos escritórios centrais ou em cada centro, o cômputo será feito em globo em relação aos mesmos.

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

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
c) Sempre que a empresa possuir vários locais de trabalho de carácter permanente, observam-se em cada um deles as normas estabelecidas em a) e b).

8. Para os trabalhadores da indústria hoteleira, nos sectores onde haja até dois profissionais só pode haver um aprendiz e naqueles em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

9. O serviço de despenseiro será sempre chefiado, no mínimo, por um despenseiro.

10. Quando existam mais do que três enfermeiros, a um será dado as funções de enfermeiro-coordenador.

11. Para os trabalhadores do grupo M (caixeiros, similares e profissionais de armazém), observar-se-á o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três;
b) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém;
c) De seis a onze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém;
d) De doze a vinte trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém;
e) Com mais de vinte haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;
f) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, promotor de vendas ou vendedor especializado, tomados

no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

- g) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas;
h) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4
De 2.ª	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4
De 3.ª	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2

- i) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base;
j) O número de caixeiros-viajantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

12. Para os trabalhadores da construção civil as proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do quadro de densidades abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares, menores e serventes):

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeira-categoria	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
Segunda-categoria	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2
Aprendizes	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Auxiliares menores	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1
Serventes	-	1	1	1	2	2	3	3	4	4

- a) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades;
b) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 9.ª

(Acesso)

1. No provimento dos lugares, as entidades patronais darão sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, salvo nos casos especiais em que, com o acordo dos trabalhadores, não lhes seja reconhecida competência profissional.

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

3. O praticante de cobrador-bilheteiro será promovido imediatamente logo que comece a trabalhar só.

4. O praticante de despachante será promovido obrigatoriamente logo que atinja um ano de serviço.

5. O praticante de bilheteiro será obrigatoriamente promovido logo que atinja seis meses de serviço.

6. Serão obrigatoriamente promovidos a lubrificadores os ajudantes que completem um ano de serviço nesta categoria.

7. Os recepcionistas estagiários *rent-a-car* (automóveis de aluguer sem condutor) serão obrigatoriamente promovidos à categoria de rececionista ao fim de um ano naquela categoria.

8. Os oficiais metalúrgicos de 2.ª classe serão obrigatoriamente promovidos à classe imediata, logo que naquela atinjam quatro anos.

9. a) Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes com um, dois, três ou quatro anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente, com 17, 16, 15 ou 14 anos de idade.

b) Em qualquer caso, o período de aprendizagem, nunca poderá ultrapassar um ano depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

c) Os praticantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais de 2.ª classe, sendo classificados de 1.º e 2.º ano enquanto naquela estiverem.

10. Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe logo que perfaçam três anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade.

11. Os escriturários de 2.ª classe passam automaticamente a escriturários de 1.ª classe logo que perfaçam três anos de serviço na classe. Por tempo de serviço na classe entende-se o tempo de permanência na mesma ou em qualquer empresa do sector.

12. Os trabalhadores que já prestam serviço na empresa e que possuem 25 ou mais anos de idade e que tenham habilitações literárias para ingresso no quadro de escriturários terão preferência nas vagas, tendo, no entanto, um eságio de seis meses na categoria de escriturário de 2.ª classe findo o qual passarão automaticamente a escriturários de 1.ª classe.

13. Os paquetes que não possuam habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

14. Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e serventes de limpeza, logo que obtenham as habilitações exigidas, ingressarão no quadro de profissionais de escritório, desde que exista vaga.

15. Para os electricistas nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1.º Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2.º Após terem cumprido 18 anos de idade, desde que tenham pelo menos seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

b) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

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

d) Os pré-oficiais, após três períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

16. a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º Grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial 2.º período, desde que tenham feito 16 anos de idade.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial 1.º período.

17. Quanto aos trabalhadores da construção civil observar-se-á o seguinte:

a) Os oficiais de 2.ª são promovidos à categoria de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria, salvo se requererem exame profissional à comissão paritária antes do decurso daquele prazo e ficarem aprovados;

b) Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

c) No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem;

d) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos;

e) Aos aprendizes será passado pelo Sindicato respectivo um cartão de aprendizagem me-

diante os elementos de identificação a que se obriga a entidade patronal de enviar àquele sindicato;

- f) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto passado a serventes.

18. a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores com ou mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

e) O segundo-caixeiro ascenderá obrigatoriamente à classe superior, após três anos de permanência na respectiva categoria.

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente ACT;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente ACT;
- 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 ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. 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, actualização e aperfeiçoamento proporcional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

- k) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite por escrito;

- 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 estejam na situação de deslocados nos termos do presente ACT;

- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente ACT;

- n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado (v. anexo IV);

- o) Requisitar os livretes de horário de trabalho, indicando os dias de descanso semanal e complementar;

- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomarem as suas refeições desde que não exista refeitório.

Cláusula 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente ACT;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar pontualmente contas das imputâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente ACT;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria;
- j) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno ou vice-versa, sem prévio acordo do trabalhador e do sindicato;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquina que facilmente se comprove não possuir condições de segurança;
- l) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador, a que se julgue com direito;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato;
- o) Admitir ao seu serviço como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados.

Cláusula 13.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 para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.
3. A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.
4. Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.ª

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuído em cinco dias.

2. Os trabalhadores referidos no número anterior terão um horário móvel, ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo de trabalho referido neste número será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

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

4. Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas consecutivas.

5. Todo o trabalhador tem direito a um descanso de, no mínimo, dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que inicie o período de trabalho diário.

6. Para os trabalhadores de escritório (grupo D), contínuos, porteiros e guardas (grupo G), telefonistas (grupo F) e cobradores (grupo E) o período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro horas de trabalho consecutivo. O intervalo de uma hora só poderá ser estabelecido se, no local de trabalho, os trabalhadores dispuserem de refeitório.

Cláusula 15.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2. É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

4. Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as 240 horas anuais.

5. Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de cinco horas, nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros ou transportes eventuais colectivos;

- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Nos serviços autoligeiros de passageiros em turismo;
- d) Em serviço de táxis ou letra A, quando em regresso de um serviço prestado dentro do horário normal.

6. Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea n) da cláusula 10.ª

Cláusula 16.ª

(Retribuição de trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) Primeira e segunda horas com 50 % de acréscimo;
- b) Em relação a esta alínea a CSN entende que a redacção é: «restantes horas a 200 % de acréscimo»; a RN não aceita esta redacção, pelo que solicita a arbitragem obrigatória sobre esta alínea.

2. Para efeitos de cálculo de trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 17.ª

(Trabalho nocturno)

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

2. O trabalho prestado no período referido em 1 será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 18.ª

(Trabalho por turnos)

1. O trabalho por turnos só será autorizado quando a empresa comprovar devidamente a sua necessidade e a comissão sindical da empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo derem o seu acordo.

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

3. No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de uma hora por dia para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

4. Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou vinte de serviço neste regime poderá ser obrigado a permanecer nele.

5. Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado pelo médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

6. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 19.ª

(Retribuição de trabalho por turnos)

1. As retribuições certas mínimas constantes do anexo III são acrescidas, para os trabalhadores de turno, dos seguintes subsídios:

- a) 2000\$ para os trabalhadores que fazem dois neste esteja incluído o turno nocturno;
- b) 3000\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que neste esteja incluído o turno nocturno;
- c) 4000\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos no regime de laboração contínua.

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

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

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

4. Verificando-se o disposto no número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma da remuneração certa mínima mensal com o subsídio de turno for igual à remuneração actualizada.

Cláusula 20.ª

(Trabalho fora do País)

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao

local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 21.ª

(Retribuições mínimas)

1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes da tabela do anexo III, devendo ser pagas até ao último dias do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2. O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.

3. A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 22.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias.)

1. Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

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

Cláusula 23.ª

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito, até 15 de Dezembro de cada ano, a um subsídio correspondente a um mês de ordenado.

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

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4. Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5. Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6. Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro, por motivo de doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais da Previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

Cláusula 24.ª

(Refeições)

1. A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula, ou do local de trabalho, para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno almoço — 20\$;
Almoço — 75\$;
Jantar — 75\$;
Ceia — 40\$.

2. O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3. Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

4. Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

5. Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6. O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

7. Para os trabalhadores do grupo J, vigorará o seguinte regime:

- a) Nas cantinas, messes ou refeitórios, os trabalhadores da indústria hoteleira apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas;
- b) A alimentação será servida em espécie;
- c) A alimentação será sempre de quantidade e qualidade igual à das refeições servidas ao público ou utentes;
- d) Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa;
- e) As horas destinadas às refeições serão fixadas pela empresa dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho;
- f) Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho;
- g) O pequeno almoço terá de ser fornecido até às 10 horas;
- h) Nenhum profissional poderá ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas;
- i) Quando o profissional, por prescrição médica, necessita de alimentação especial, esta será-lhe fornecida em espécie, ou, em caso de manifesta impossibilidade, a sua substituição far-se-á pelos valores constantes da seguinte tabela:

Refeição completa/mês — 600\$;
Pequeno almoço — 15\$;
Almoço, jantar ou ceia, avulsas — 40\$;
Ceia simples — 25\$.

- j) Para todos os efeitos deste ACTV, o valor da alimentação não é deduzível da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 25.ª

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste ACT:

- a) A transporte não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A subsídio de deslocação no montante de 100\$ e 200\$ diários, conforme o trabalho seja realizado, dentro ou fora do País, e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho;
- c) A dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.ª

(Descanso semanal, descanso complementar e feriados)

1. O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

2. O dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

3. São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

4. São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador for contratado. Caso não exista, é considerado como feriado o da capital do distrito.

Cláusula 27.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

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

2. Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

3. Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4. Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

5. Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal, tem direito a descansar obrigatoriamente um dia completo num dos três dias imediatos.

6. Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

7. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e/ou complementar ou feriado sempre que 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 seguintes casos:

- a) O trabalho que se prolongue até às três horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
- b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 28.ª

(Duração das férias)

1. A todos os trabalhadores serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, trinta dias de férias de calendário, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2. 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.

3. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até 31 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6. 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.

7. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a empresa pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruíam, bem como o subsídio correspondente.

8. Será também de observar o disposto no número anterior, no ano em que o trabalhador regressar ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

9. Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das ilhas adjacentes, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

10. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

11. A empresa é obrigada a participar por escrito ao Sindicato, com uma antecedência mínima de quinze dias, a data de início das férias do trabalhador.

12. Os motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento, chefes de estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas de férias, organizando os respectivos turnos através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito, e tendo em conta a natureza específica das empresas concessionárias do serviço público, proceder à respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 29.ª

(Interrupção das férias)

1. Sempre que um período de doença devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2. 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.

Cláusula 30.ª

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

Cláusula 31.ª

(Subsídio de férias)

Oito dias antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por este ACT receberão da empresa um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

Cláusula 32.ª

(Faltas)

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2. Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias.

3. Não serão adicionados 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 tráfego, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 33.ª

(Faltas justificadas)

1. Todos os trabalhadores têm direito às seguintes faltas justificadas, sem prejuízo das férias e da retribuição:

- a) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padastos e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos e pessoas com quem se viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filhos, durante três dias úteis;
- e) Prestação de provas de exame, um dia;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções;
- h) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- i) O dia do seu aniversário natalício;
- j) Todos aqueles que a empresa autorizar 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, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3. As faltas serão acrescidas de mais um dia para os que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas b) e c).

4. Consideram-se ainda faltas justificadas, não remuneradas, as resultantes da prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, sem prejuízo do disposto na alínea i) da cláusula 10.ª

5. As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador, nos termos deste CCT e resultantes da efectiva prestação de serviço.

6. Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 34.ª

(Faltas não justificadas)

São as seguintes as consequências das faltas injustificadas:

- a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias a gozar no ano imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;
- b) Possibilidade de sanção disciplinar nos termos da cláusula 48.ª, desde que ultrapasse cinco faltas seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano civil.

Cláusula 35.ª

(Licença sem retribuição)

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

2. O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

Cláusula 36.ª

(Impedimento prolongado)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

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

3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes, reduzido a escrito, em triplicado, ficando cada parte e o Sindicato com um exemplar;

- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral, por parte do trabalhador.

2. São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

Cláusula 38.ª

(Justa causa de despedimento)

1. Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato de trabalho os seguintes factos:

- a) A desobediência ilegítima repetida às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) A inobservância repetida das regras de segurança e higiene, por forma a prejudicar gravemente os seus camaradas de trabalho;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- d) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que nela trabalhe;
- e) A agressão ou ofensa grave à honra ou dignidade de qualquer pessoa, quando dentro das instalações da empresa ou ao serviço desta;
- f) O abandono do local de trabalho sem motivo justificativo e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa.

2. As situações consideradas nestes princípios só poderão motivar o despedimento desde que se tenha concluído como sendo muito improvável ou impossível o justo sancionamento dos factos praticados e a correcção do trabalhador através da aplicação das restantes sanções previstas neste ACT.

3. A apreciação da existência de justa causa e dos factos que a integram será feita obrigatoriamente em processo disciplinar, organizado nos termos do anexo II deste ACT.

4. A decisão do despedimento só poderá ser proferida quinze dias após o termo do prazo referido no n.º 5 do anexo II e a rescisão só produzirá efeitos cinco dias após decisão definitiva.

5. O despedimento do trabalhador deve ser comunicado por escrito, e só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação.

6. No caso de a empresa decidir manter um despedimento, contrariamente ao decidido no processo disciplinar, fica obrigada ao pagamento por inteiro das retribuições e demais regalias, como se o trabalhador estivesse ao seu serviço, até decisão do tribunal competente.

7. Se a decisão final do tribunal for no sentido de confirmar ou verificar a nulidade do despedimento, por inexistência de justa causa, inadequação da sanção ao comportamento verificado ou nulidade ou inexistência do processo disciplinar, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização

de seis meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a vinte e quatro meses de retribuição.

8. Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 7 desta cláusula.

9. Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

10. Idêntico regime se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até um ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

11. As indemnizações referidas nos números anteriores serão acrescidas de 20 % se o trabalhador tiver mais de vinte anos ao serviço da empresa ou mais de 50 anos de idade.

Cláusula 39.ª

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador)

1. O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de uma semana por cada ano de serviço, até ao máximo de um mês.

2. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais dos trabalhadores;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

4. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 7 da cláusula anterior, sem prejuízo da responsabilidade civil ou penal por parte de quem deu origem à situação determinante da rescisão.

Cláusula 40.ª

(Transmissão de 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 no n.º 7 da cláusula 38.ª

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 reclamados até ao momento da transmissão.

3. Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os trinta 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 da exploração do estabelecimento.

Cláusula 41.ª

(Falência ou insolvência)

1. A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 42.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1. Além do já estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Receber em idênticas tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;
- b) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, com prejuízo do disposto na alínea f) desta cláusula;

c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, 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;

d) Faltar durante noventa dias no período da maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes trinta total ou parcialmente antes ou depois do parto;

e) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa;

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

g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento de retribuição.

Cláusula 43.ª

(Direitos dos menores)

1. A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2. A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

Cláusula 44.ª

(Trabalhadores-estudantes)

Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

CAPÍTULO IX

Previdência e outras regalias

Cláusula 45.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1. Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2. A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

3. Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a retribuição da anterior categoria do trabalhador e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas ao profissional em causa.

4. A entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição que o trabalhador auferia antes da reconversão, independentemente de qualquer pensão que este venha a receber em virtude da sua incapacidade.

Cláusula 46.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1. Em caso de doença a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

2. A mesma diferença será paga se o trabalhador estiver hospitalizado e enquanto o estiver.

3. Durante o período de doença ou hospitalização o trabalhador receberá por inteiro a retribuição mensal, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

4. O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas.

Cláusula 47.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 48.^a

(Sanções disciplinares)

1. A inobservância, por parte do trabalhador, das normas constantes do presente ACT será punida com as penalidades seguintes:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Multa até 10 % da retribuição diária, pelo prazo máximo de dez dias, não podendo exceder em cada ano civil cinco dias de retribuição;
- Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;
- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3. Da decisão deste cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária, prevista neste ACT.

Cláusula 49.^a

(Sanções abusivas)

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

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

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

Cláusula 50.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro do fixado no n.º 7 da cláusula 38.^a;

- b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 51.^a

(Multas)

1. A falta de horário de trabalho, a sua não apresentação, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho extraordinário implica para a empresa uma multa mínima de 10 000\$.

2. A não apresentação do livrete de trabalho, a infracção ao horário de trabalho, a falta de preenchimento ou a assinatura dos relatórios semanais, o seu preenchimento com fraude, as rasuras e emendas irregulares feitas, quando com culpa do trabalhador, implicam para este uma multa não inferior a 10 % do seu ordenado mensal.

3. Para além do previsto nos números anteriores, as infracções cometidas pela empresa serão punidas na generalidade nos termos do regime jurídico da duração do trabalho.

4. O valor das multas estipuladas no n.º 2 será destinado aos fundos de greve dos respectivos sindicatos.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1. A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2. Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3. O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

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

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

CAPÍTULO XII

«Contrôle» de gestão

Cláusula 53.^a

(«Contrôle» da actividade da empresa)

1. O *contrôle* da actividade da empresa é um direito dos trabalhadores, que será exercido por intermédio de representantes eleitos para o efeito.

2. O *contrôle* da actividade da empresa pelos trabalhadores far-se-á por intermédio de representantes destes no conselho geral e na comissão de fiscalização.

3. Através dos seus nove representantes no conselho geral podem os trabalhadores:

- a) Apreciar e votar os planos plurianuais de actividade;
- b) Apreciar e votar, até 15 de Outubro de cada ano, o plano anual de actividade e o orçamento relativos ao ano seguinte e os orçamentos suplementares;
- c) Apreciar e votar, até 31 de Março de cada ano, o relatório, o balanço, as contas de exercício e a proposta de aplicação de resultados respeitantes ao ano anterior, bem como o respectivo parecer da comissão de fiscalização;
- d) Pronunciar-se sobre quaisquer assuntos de interesse para a empresa, podendo emitir os pareceres ou recomendações que considerar convenientes;
- e) Eleger o vice-presidente e o secretário do conselho geral;
- f) Dar parecer sobre as propostas de fixação tarifária a submeter ao Governo pelo conselho de gerência.

4. Através do seu representante na comissão de fiscalização podem os trabalhadores:

- a) Velar pelo cumprimento das normas regulamentadas da actividade da empresa;
- b) Fiscalizar a gestão da empresa;
- c) Acompanhar a execução dos planos de actividade e financeiros plurianuais, dos programas anuais de actividade e dos orçamentos anuais;
- d) Examinar a contabilidade da empresa;
- e) Verificar as existências de quaisquer espécies de valores pertencentes à empresa ou por ela recebidos em garantia, depósito ou outro título;
- f) Verificar se o património da empresa está correctamente avaliado;
- g) Verificar a exactidão do balanço, da demonstração dos resultados, da conta de exploração e dos restantes elementos a apresentar anualmente pelo conselho de gerência e emitir parecer sobre os mesmos, bem como sobre o relatório anual do referido conselho;
- h) Dar conhecimento aos órgãos competentes das irregularidades que apurar na gestão da empresa;

- i) Pronunciar-se sobre a legalidade e conveniência dos actos do conselho de gerência nos casos em que a lei ou os estatutos exigirem a sua aprovação ou concordância;
- j) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a empresa que seja submetido à sua apreciação pelo conselho de gerência ou pelo conselho geral.

5. O estabelecido nos números anteriores, que é parte integrante dos estatutos da RN, não prejudica a criação de qualquer órgão especial ou a instituição de outras formas de intervenção, em conformidade com a legislação aplicável sobre o *contrôle* de gestão dos trabalhadores.

Cláusula 54.ª

(Admissão e promoção para cargos de chefia)

1. Os cargos de chefia passarão a ser desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão e/ou sector, escolhidos pela empresa em colaboração com a comissão sindical ou comissão intersindical, ou o órgão representativo dos trabalhadores nesse sector.

2. A admissão ou promoção de um trabalhador para uma função de chefia só se tornará definitiva se a maioria dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia não reclamarem no prazo de trinta dias.

3. No caso de a promoção não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente, não se aplicando portanto o disposto neste acordo quanto à baixa de categoria e demais regalias.

4. O tempo de exercício de função melhor remunerada não será considerado, neste caso, para o efeito do disposto neste acordo vertical quanto à substituição temporária.

5. No caso de a admissão não se tornar definitiva, aplica-se o disposto na cláusula 4.ª (período experimental) deste acordo.

Cláusula 55.ª

(Subsídio de refeições e horas extraordinárias)

1. Os representantes dos trabalhadores nas empresas controlarão obrigatoriamente a distribuição das horas extraordinárias e de horários ou carreiras que possam determinar subsídio de refeições ou pagamento de horas extraordinárias, a fim de que os trabalhadores, em idênticas condições, sejam equitativamente beneficiados.

2. A entidade patronal obriga-se a admitir um número de trabalhadores determinado pela fórmula $\frac{n}{1080}$ em que n é o número de horas extraordinárias somadas com as horas prestadas em dia de descanso semanal e/ou complementar feito pelo total de trabalhadores de uma instalação ou serviço num semestre.

3. Os resultados superiores a 1, obtidos nos termos do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária e grupo de trabalho

Cláusula 56.ª

(Comissão paritária)

1. Será constituída no prazo máximo de trinta dias uma comissão paritária central, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, e um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá.

2. A comissão paritária central terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Deliberar sobre questões de natureza técnica resultantes do presente ACT, nomeadamente organização de quadros, categorias profissionais e horário de trabalho;
- b) Interpretação e integração das lacunas do presente ACT;
- c) Decidir dos recursos interpostos nos termos e para os efeitos do anexo II, relativo ao processo disciplinar.

3. A comissão paritária considera-se constituída após a publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* da identidade dos seus componentes.

4. Os mandatos dos representantes de cada uma das partes outorgantes terão a duração de um ano, renovável, mas poderão ser revogados a qualquer momento pelas entidades representadas. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados suplentes para substituir aqueles em caso de impedimento.

5. O expediente da comissão paritária será assegurado pelo Ministério do Trabalho.

6. As decisões da comissão paritária relativas a questões que constituem a sua atribuição nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 representam a interpretação autêntica do presente ACT.

7. Ao árbitro designado pelo Ministério do Trabalho compete orientar o funcionamento e expediente da comissão paritária e ordenar as diligências deliberadas para o bom andamento dos processos, cabendo-lhe ainda o voto de qualidade em caso de empate das decisões.

8. Em caso de inobservância do prazo previsto no n.º 1, a designação dos representantes caberá ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 57.ª

(Grupo de trabalho de reclassificação e análise de funções)

1. É criado um grupo de trabalho, constituído por representantes da RN, por representantes dos sindicatos e por representantes dos trabalhadores da Rodoviária Nacional, EP.

2. Ao grupo de trabalho referido no número anterior incumbe a apreciação dos trabalhos e do projecto de reclassificação e análise de funções elaborados pela RN, competindo-lhe:

- a) Apreciar o inventário das funções e categorias profissionais em toda a RN;
- b) Apreciar os métodos e técnicas a utilizar na descrição das funções;
- c) Apreciar a descrição das funções;
- d) Apreciar a hierarquização das funções;
- e) Tomar conhecimento dos trabalhos que se venham a efectuar no domínio das profissões, tais como profissiogramas, monografias profissionais e estudos ergonómicos.

3. O grupo de trabalho poderá agregar a si, como assessores, especialistas em matéria de análise de trabalho ou outros cuja colaboração julgue necessária.

4. As despesas emergentes do funcionamento do grupo de trabalho serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos.

5. O grupo de trabalho entrará em funcionamento trinta dias após a publicação do presente ACT no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 58.^a

(Retroactividade e revisão da tabela salarial)

1. O presente ACT produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 1976 quanto ao disposto nas cláusulas 16.^a, 21.^a, 23.^a, 27.^a e 31.^a

2. Os retroactivos resultantes da produção de efeitos referida no número anterior deverão ser satisfeitos, de uma só vez ou em prestações, até 30 de Abril de 1977.

3. Sem prejuízo do disposto na cláusula 2.^a, a tabela salarial, anexo III, será sempre revista a partir de 1 de Agosto de 1977, devendo a proposta de revisão ser apresentada por uma parte à outra entre os dias 1 e 31 desse mês.

Cláusula 59.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste ACT.

Cláusula 60.^a

(Prevalência de normas)

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Motoristas

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

Manobrador tractorista de empilhadores ou de gruas. — O trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transportes de cargas diversas.

Motorista de turismo. — O trabalhador que acompanha turistas nacionais ou estrangeiros, em veículos ligeiros com a lotação máxima de nove passageiros, conduzindo o respectivo veículo e prestando informações de carácter histórico, cultural e geral.

Grupo B

Transportes públicos de passageiros

Chefe de movimento. — O trabalhador que orienta e dirige no todo ou em parte o movimento de camionagem da empresa.

Chefe de estação. — O trabalhador que orienta e dirige o serviço nas estações de camionagem e procede ao registo diário da própria secção.

Expedidor. — O trabalhador que orienta o serviço de chegadas e partidas de autocarros de serviços públicos.

Fiscal. — O trabalhador que fiscaliza os serviços nos transportes de passageiros e procede à revisão dos bilhetes nas carreiras de serviços públicos, competindo-lhe orientar o serviço na via pública.

Bilheteiro. — O trabalhador que nas estações de camionagem de passageiros, ou filiais, efectua a venda de bilhetes. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros.

Despachante. — O trabalhador que nas estações de camionagem, postos de despacho ou filiais, efectua despachos de quaisquer volumes a transportar, podendo ainda efectuar eventualmente a venda de bilhetes e fazer marcação de lugares nos autocarros.

Anotador-recepcionista. — O trabalhador que tem as seguintes funções: anota nos livros competentes e anuncia ao público, nas estações rodoviárias, partidas, passagens e chegadas das diferentes carreiras, atende o público e presta informações, recebe a documentação destinada à empresa e atende o telefone. Quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

Praticante de bilheteiro. — O trabalhador que faça a sua aprendizagem para a categoria de bilheteiro.

Praticante de despachante. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

Cobrador-bilheteiro. — O trabalhador que, nas viaturas de carreira de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros e descarrega os volumes nelas transportados e que, na via pública, auxilia o motorista sempre que necessário.

Praticante de cobrador-bilheteiro. — O trabalhador que, acompanhado do cobrador-bilheteiro e no mesmo veículo, faz a aprendizagem para a categoria de cobrador-bilheteiro.

Servente. — O trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamento das mesmas nas secções de despacho.

Transporte de mercadoria (carga)

Chefe de movimento. — O trabalhador que orienta e dirige, no todo ou em parte, o movimento de camionagem da empresa.

Chefe de estação ou chefe de central. — O trabalhador que orienta o movimento nas estações ou centrais de camionagem, agências ou filiais, assim como procede aos registos e contabilização de todo o serviço diário.

Despachante. — O trabalhador que, nas instalações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais ou agências, ou nas dependências privativas de camionista/empresário, ou nas estações de caminho de ferro, efectua despachos de mercadorias ou quaisquer volumes a transportar em veículos automóveis.

Coordenador. — O trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privativas de camionistas/empresários, ou nas estações de caminho de ferro, coordena a documentação das mercadorias por arruamentos, para distribuição nas viaturas de carga, ou procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

Conferente. — O trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despachos, filiais, agências, nas dependências privativas de camionista/empresário, ou nas estações de caminho de ferro, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem.

Chefe de grupo. — O trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores no serviço de cargas e descargas nos cais de caminhos de ferro.

Praticante de despachante. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

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

Servente. — O trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes aos domicílios dos utentes dos transportes.

Encarregado de cargas e descargas. — O trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou quaisquer outros locais, nomeadamente nos cais de caminhos de ferro, quando relacionados com a camionagem de carga.

Carregador. — O trabalhador que nos cais de caminhos de ferro procede à carga e descarga relacionadas com os serviços de camionagem de carga.

Nota. — A saída do presente ACT, os trabalhadores com a categoria de bilheteiro despachante serão classificados, respectivamente, em conformidade com as funções que desempenham em bilheteiros, despachantes, ou anotadores-repcionistas; o trabalhador classificado como capataz passará a ter obrigatoriamente a designação de chefe de grupo.

Garagens

Encarregado de garagem. — O trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Lubrificador. — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis, ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Montador de pneus. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

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

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

Guarda. — O trabalhador que tem por função vigiar as instalações e o material nelas recolhido, podendo eventualmente auxiliar o serviço de abastecimento de combustíveis.

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

Ajudante de lubrificador. — O trabalhador que ajuda o serviço de lubrificador.

«Rent-a-car»

Chefe de zona. — O trabalhador responsável pela produção e funcionamento da sua zona e pelo pessoal a ela ligado.

Prospecção de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos, de preferência estuda os meios mais eficazes de publicidade e elabora programas de promoção.

Chefe de recepção. — O recepcionista responsável pelo funcionamento dos serviços de recepção.

Recepcionista. — O trabalhador que contacta com o cliente, abre e fecha contratos de aluguer de automóveis sem condutor e regista o movimento inerente aos mesmos.

Programador de manutenção. — O trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade da frota e respectivo pessoal.

Preparador-transportador. — O trabalhador que prepara os automóveis para o aluguer, exceptuando tudo o que respeite ao serviço de operários especializados (mecânica, bate-chapa, pintura e electricidade), e desloca, transfere e arruma os automóveis, conforme as necessidades do serviço.

Recepcionista estagiário. — Recepcionista que estagia sob a orientação do chefe da recepção.

Nota. — Para os efeitos consignados neste ACT, consideram-se trabalhadores de tráfego os referidos nos grupos A e B.

Grupo C

Metalúrgicos

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

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

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

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — O trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Carpinteiro de limpos. — O trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — O trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas, manuais ou mecânicas.

Chefe de equipa. — O trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

Encarregado. — O trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

Estofador. — O trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumascar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas. Pode executar funções inerentes à função.

Entregador de ferramentas. — O trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

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

Fiel de armazém. — O trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Funileiro-latoeiro. — O trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Lavadeiro ou lavandeiro. — 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.

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

Operário não especializado. — O trabalhador que executa tarefas não específicas.

Pintor de automóveis ou de máquinas. — O trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Polidor. — O trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfície de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Serralheiro civil. — 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. In-

cluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Rectificador. — O trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — 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 os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador. — O trabalhador que, utilizando equipamento apropriado aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico. — 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.

Praticante. — O trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Grupo D

Trabalhadores de escritório

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

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

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planifica-

ção dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e segura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas, ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de divisão ou de serviços. — O trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços.

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

Chefe de secção. — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

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

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

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

Operador de máquina de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

Esteno-dactilógrafo. — O trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotopia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

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

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

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

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

Operador de «telex». — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos

teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Grupo E

Cobreadores

Cobrador. — O trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionadas com os escritórios.

Grupo F

Telefonista

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

Grupo G

Serviços auxiliares

Contínuo. — 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 aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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

Guarda. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

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

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Grupo H

Electricistas

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

Chefe de equipa. — O trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo, nas suas ausências, a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

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

Grupo I

Carpinteiros e estofadores

Carpinteiro. — O trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos. Também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Estofador. — O trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes a colchoaria ou estofagem, pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, em máquinas de costura, executam costuras em napas, tecidos ou peles, para estofos ou colchões.

Grupo J

Indústria hoteleira

Encarregado de refeitório. — 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 das 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, 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 e ser incumbido de admissão e despedimento de pessoal.

Empregado de mesa de 2.ª — O trabalhador que nos hotéis e restaurantes com brigada completa ajuda o empregado de mesa de 1.ª (chefe de turno); nas pensões, nos restaurantes e bares de 2.ª e 3.ª classes e nos cafés e salões de chá de 1.ª e 2.ª classes serve directamente os hóspedes e clientes. Quando

no desempenho de funções auxiliares em estabelecimento com brigada completa, toma a designação da função: «ajudante de turno». Colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou põe mesas (*mise em place*), cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessárias durante as refeições, executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços, incluindo a distribuição em mesas ou bandejas, e serviços nos aposentos dos hóspedes. Durante as refeições retira do aparador as loiças, talheres, copos e outros utensílios que sejam sujos, mantendo-o limpo, e transporta outros limpos. Ajuda o empregado de mesa de 1.^a no serviço de iguarias, especialmente com guarnições e molhos, e na mudança de pratos. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

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

Empregado de balcão. — Ocupa-se do serviço de balcão em restaurante, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de *contrôle* 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 pela administração ou gerência do estabelecimento, executa com regularidade, a exposição, em prateleiras e montras, dos produtos para consumo e venda, procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário, 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 na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Empregado de «snack-bar». — O trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Empregado de mesa de «self-service». — O trabalhador que faz a recolha de todo o material das mesas e, depois de utilizado pelos clientes, o transporta para a lavagem.

Empregado de balcão de «self-service». — O trabalhador que serve a alimentação aos clientes, entregando o prato servido. Abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

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

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a natureza. É responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade, fornece às secções de produção, venda e de manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato. Elaborar as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato, procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomendas, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e água.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Grupo K

Técnicos de engenharia

Graus 1A e 1B:

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos do desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá a duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1B seguinte ao grau 1A.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

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

Grau 4:

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

dade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores;

Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

- g) Aplicação de conhecimento de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escola, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e *contrôle* financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Grupo L

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro coordenador. — O trabalhador que é responsável pelos serviços — coordena-os e orienta-os.

Enfermeiro. — O trabalhador que exerce funções de promoção de indivíduos com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Auxiliar de enfermagem. — O trabalhador de enfermagem com menos de três anos de exercício da profissão. É uma categoria que termina dentro do mesmo espaço de tempo.

Grupo M

Construção civil

Encarregado. — O trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Armador de ferro. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado.

Assentador de revestimentos. — O trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel pintado, alcatifa e equiparados.

Carpinteiro de limpos. — O trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Estucador. — O trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ladrilhador ou azulejador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pedreiro. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — O trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

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

Servente. — O trabalhador sem qualquer classificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiras ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Grupo N

Caixeiros

Praticante. — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador de máquinas. — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador;
- Operado de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Repositor. — O trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Demonstrador. — O trabalhador que faz demonstração de artigos em estabelecimentos industriais e exposições ao domicílio, antes e depois da venda.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma notas 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.

Vendedor. — O trabalhador que predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

- a) **Viajante.** — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica de término fora da zona da área definida para o caixeiro de praça;

- b) **Pracista.** — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém. — 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.

Conferente. — O trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Servente ou auxiliar de armazém. — O trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Encarregado geral. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros e ou encarregados de armazém.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes ou de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Chefe de compras. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

Prospector de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

ANEXO II

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem de iniciar-se nos três dias úteis subsequentes àquele em que a entidade patronal tomou conhecimento da infracção e da sua instauração deve ser dado conhecimento imediato ao sindicato que representa o trabalhador.

2 — O processo disciplinar terá de ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição deste, bem como a realiza-

ção das diligências por este solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente ACT e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção.

4 — O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito, no prazo de vinte dias após a recepção da nota de culpa, e o processo terá de estar completo no prazo máximo de sessenta dias, após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo estes prazos ser prorrogados apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respectivo, nas empresas onde não existam quaisquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

6 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

7 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo indicado no n.º 5 e deve ser comunicada ao trabalhador e ao sindicato por escrito, com aviso de recepção, com indicação dos fundamentos considerados provados.

8 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se aplicar qualquer sanção com base nos comportamentos concretos invocados.

9 — Da decisão cabe recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista no presente ACT, a qual terá de se pronunciar no prazo máximo de quinze dias.

ANEXO III

Grupo A

Motoristas:

Motorista de pesados	8 850\$00
Motorista de ligeiros	8 100\$00
Motorista de turismo (a)	8 100\$00
Manobrador tractorista, manobrador de empilhadores e manobrador de guas	8 850\$00
Motorista de táxis e letra A	7 000\$00

Grupo B

Transportes públicos de passageiros:

Chefe de movimento	9 700\$00
Chefe de estação	9 400\$00
Expedidor	8 900\$00

Fiscal	8 900\$00
Despachante	8 900\$00
Anotador recepcionista	8 450\$00
Bilheteiro	8 450\$00
Cobrador-bilheteiro	8 450\$00
Servente	7 600\$00
Praticante de bilheteiro	5 700\$00
Praticante de cobrador-bilheteiro ...	5 700\$00

Transporte de mercadorias (cargas):

Chefe de movimento	9 700\$00
Chefe de estação ou chefe de central	9 400\$00
Despachante	8 900\$00
Coordenador	8 900\$00
Encarregado de cargas e descargas	8 900\$00
Chefe de grupo	7 750\$00
Conferente	8 000\$00
Ajudante de motorista	8 050\$00
Servente	7 600\$00
Carregador	7 600\$00
Praticante de despachante	5 700\$00

Garagens:

Encarregado de garagem	8 600\$00
Vulcanizador especializado	8 050\$00
Lubrificador	7 700\$00
Vulcanizador	7 600\$00
Montador de pneus	7 600\$00
Lavador	7 600\$00
Ajudante de lubrificador	7 250\$00
Abastecedor de carburantes	7 600\$00
Guarda	7 600\$00

Rent-a-car (automóveis de aluguer sem condutor):

Chefe de zona (b)	—\$—
Prospector de vendas	10 640\$00
Chefe de recepção	10 640\$00
Recepcionista	10 100\$00
Programador de manutenção	10 000\$00
Recepcionista estagiário (c)	9 200\$00
Preparador transportador	8 850\$00

Grupo C

Metalúrgicos:

Encarregado (2)	—\$—
Chefe de equipa (1)	—\$—
Bate-chapas, canalizador, ferreiro, forjador, mecânico de automóveis, pintor de automóveis ou de máquinas, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, operador de máquinas-ferramentas, estofador, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, polidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro-mecânico:	

Oficial de 1.ª	9 500\$00
Oficial de 2.ª	8 900\$00

Lavadeiro ou lavandeiro:

Oficial de 1.ª	7 900\$00
Oficial de 2.ª	7 500\$00

Apontador:

Mais de um ano	8 900\$00
Menos de um ano	7 900\$00

Fiel de armazém:

Mais de um ano	9 500\$00
Menos de um ano	7 900\$00

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos:

Oficial de 1. ^a	8 300\$00
Oficial de 2. ^a	7 900\$00
Operário não especializado	7 600\$00

Praticante:

1. ^o ano	6 500\$00
2. ^o ano	7 200\$00

Aprendizes:

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1. ^o ano	2. ^o ano	3. ^o ano	4. ^o ano
14 anos	2 730\$00	3 300\$00	3 900\$00	4 660\$00
15 anos	2 730\$00	3 300\$00	3 900\$00	—\$—
16 anos	3 300\$00	3 900\$00	—\$—	—\$—
17 anos	3 900\$00	—\$—	—\$—	—\$—

1 — Os trabalhadores com funções de chefia receberão um acréscimo de, pelo menos, 5 % sobre a remuneração devida ao pessoal mais qualificado sob a sua orientação.

2 — Os monitores ou encarregados de aprendizagem ou tirocínio terão um acréscimo de, pelo menos, 5 % em relação às retribuições do trabalhador mais qualificado da categoria profissional a que respeita a aprendizagem ou tirocínio.

Grupo D**Trabalhadores de escritório:**

Director de serviços, chefe de departamento, contabilista, ou chefe de divisão ou serviços, tesoureiro, analista de sistemas, programador (d)	—\$—
Chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico	11 435\$00
Secretária de direcção	10 800\$00
Escriturário de 1. ^a classe, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador mecanográfico, caixa e correspondente em línguas estrangeiras	10 100\$00
Escriturário de 2. ^a classe, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador mecanográfico, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e operador de <i>telex</i>	9 200\$00
Estagiário:	
1. ^o ano	6 700\$00
2. ^o ano	7 200\$00
3. ^o ano	7 600\$00

Grupo E**Cobreadores:**

Cobrador	9 200\$00
----------------	-----------

Grupo F**Telefonistas:**

Telefonista	8 050\$00
-------------------	-----------

Grupo G**Serviços auxiliares:****Contínuo:**

Maior de 21 anos	8 050\$00
Menor de 21 anos	7 200\$00

Porteiro	8 050\$00
Guarda	8 050\$00
Paquetes (15 anos) (e)	4 200\$00
Servente de limpeza	6 200\$00

Grupo H**Electricistas:**

Encarregado	10 250\$00
Chefe de equipa	10 000\$00
Oficial:	

Mais de três anos	9 500\$00
Menos de três anos	8 900\$00

Pré-oficial:

1. ^o ano	7 900\$00
2. ^o ano	8 300\$00

Ajudante:

1. ^o período	6 500\$00
2. ^o período	7 200\$00

Aprendiz:

1. ^o período	3 800\$00
2. ^o período	4 500\$00

Grupo I**Carpinteiros e estofadores:****Carpinteiro:**

Oficial de 1. ^a	8 600\$00
Oficial de 2. ^a	8 000\$00

Estofador:

Oficial de 1. ^a	8 600\$00
Oficial de 2. ^a	8 000\$00

Grupo J**Trabalhadores da indústria hoteleira:**

Encarregado de refeitório	11 435\$00
Empregado de refeitório	7 600\$00
Empregado de mesa de 2. ^a	8 050\$00
Empregado de balcão	8 050\$00
Empregado de <i>snack-bar</i>	8 050\$00
Empregado de mesa de <i>self-service</i>	8 050\$00
Empregado de balcão de <i>self-service</i>	8 050\$00
Cozinheiro de 1. ^a	10 100\$00
Cozinheiro de 2. ^a	9 200\$00
Cozinheiro de 3. ^a	8 050\$00
Despenseiro	8 050\$00
Ecónomo	9 200\$00
Copeiro	7 600\$00

Grupo K**Técnicos de engenharia:**

Grau 6.º	—\$—
Grau 5.º	—\$—
Grau 4.º	—\$—
Grau 3.º	—\$—
Grau 2.º	—\$—
Grau 1 A	—\$—
Grau 1 B	—\$—

Grupo L**Enfermeiros:**

Enfermeiro coordenador	11 435\$00
Enfermeiro	10 100\$00
Auxiliar de enfermagem	9 200\$00

Grupo M**Caixeiros e profissões similares:**

Praticante:	
2.º ano	7 200\$00
1.º ano	6 500\$00
Caixeiro-ajudante	7 600\$00
Caixeiro:	
1.ª classe	10 100\$00
2.ª classe	9 200\$00
Distribuidor	8 050\$00
Embalador	8 050\$00
Operador de máquinas	8 050\$00
Caixa de balcão	8 100\$00
Repositor	7 600\$00
Demonstrador	9 200\$00
Fiel de armazém:	
Menos de um ano	7 900\$00
Mais de um ano	9 500\$00
Vendedor	9 200\$00
Viajante	9 200\$00
Pracista	9 200\$00
Encarregado de armazém	10 100\$00
Conferente	9 200\$00
Servente ou auxiliar de armazém ...	7 600\$00
Encarregado geral	11 435\$00
Inspector de vendas	10 100\$00
Chefe de vendas	10 100\$00
Chefe de compras	11 435\$00
Promotor de vendas	9 500\$00
Prospector de vendas	9 500\$00
Vendedor especializado ou técnico de vendas	9 500\$00

Grupo N**Construção civil:**

Encarregado	10 250\$00
Armador de ferro:	
Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00
Assentador de revestimentos	9 200\$00
Carpinteiro de limpos:	
Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00

Carpinteiro de tosco ou cofragem:

Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00

Estucador:

Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00

Ladrilhador ou azulejador:

Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00

Pedreiro:

Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00

Pintor:

Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00

Cimenteiro:

Segundo-oficial	8 900\$00
Primeiro-oficial	9 200\$00

Auxiliar menor	5 500\$00
Servente	7 600\$00

(a) Mais 10 % sobre o valor de todo o serviço por ele executado e facturado.

(b) Remuneração superior à estabelecida para chefe de secção e prospector de vendas.

(c) O recepcionista estagiário será obrigatoriamente promovido, findo um ano, à categoria de recepcionista.

(d) Remuneração superior à estabelecida para chefe de secção.

(e) Mais 500\$ por cada ano de idade.

Nota. — Os trabalhadores com funções de orientação da exploração poderão receber, tendo em conta a responsabilidade das funções desempenhadas, um acréscimo de, pelo menos, 5 % sobre a remuneração devida ao pessoal mais qualificado sob a sua orientação

ANEXO IV**Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho**

(Este livrete é emitido em conformidade com o acordo colectivo de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como do decreto regulamentar do AETR: Decreto n.º ..., de ...)

CAPÍTULO I**Características do livrete de «contrôle» de trabalho****Artigo 1.º**

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;
- Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os motoristas de auto-táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

Artigo 3.º

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal, devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

Artigo 4.º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga, a vermelho, com os dizeres «possui horário fixo».

Artigo 5.º

Os livretes serão impressos com as medidas normalizadas A-6 (105 mm X 148 mm).

Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) Oitenta e quatro folhas diárias, numeradas de 1 a 84, em duplicado;
- c) Doze relatórios semanais, em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento;
- e) Um exemplar da folha diária preenchido.

2 — Os modelos da capa, folha diária e relatório semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO II

Normas para a aquisição dos livretes

Artigo 7.º

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

2 — Preenchidas as primeiras sessenta folhas diárias de cada livrete ou vinte 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 8.º

1 — Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário livre sem que aqueles entreguem, con-

tra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração pode ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 9.º

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 10.º

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 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 12.º

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

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

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

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

Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nele insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 14.º

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

- 4 — (cama) — Repouso diário;
- 5 — (cadeira) — Intervalo de descanso que alude ao ponto 4 da cláusula 3.ª;
- 6 — (volante) — Período de condução;
- 7 — Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional. Sem perda de retribuição normal;
- 7-A — (martelos) — Período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12 — (cama+estrela) — Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

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

Artigo 15.º

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

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

Artigo 16.º

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

Artigo 17.º

1 — Havendo horário livre ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou folgas complementares, 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 14.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço

contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo 5);

- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º; a entidade patronal ou os agentes de *contrôle* podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período de onde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

Artigo 18.º

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 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No registo das folhas diárias a que aludem os artigos 15.º e 17.º não serão admitidas fracções horárias inferiores a sessenta minutos.

Artigo 19.º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observações) do relatório respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descanso a que se refere a cláusula 25.ª, n.º 2.º

Artigo 20.º

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

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 21.º

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

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica v);
- b) Registar 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 relatórios 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 verifique o seu preenchimento, rubricar as folhas diárias e assine o relatório semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de *contrôle*;
- h) Conservar os livretes durante duas semanas após a data da sua caducidade, para que seja possível apresentá-los, em qualquer altura, aos agentes de *contrôle*;
- i) Entregar os livretes de caducidade à entidade patronal logo que decorrido o prazo referido na alínea anterior, conservando os du-

plicados das folhas diárias e dos relatórios semanais por um prazo não inferior a cinco anos;

- j) Entregar o livrete à entidade patronal ao abandonar a empresa.

CAPÍTULO V

Deveres das entidades patronais

Artigo 22.º

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

- a) Preencher as rubricas v e vi da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Registar em livro próprio os nomes dos titulares dos livretes, o seu número de sócio de sindicato, o número do livrete, as datas da sua entrega e caducidade, assim como o número da carta de condução, quando se trate de condutores;
- c) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;
- d) Examinar todas as semanas ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os relatórios semanais;
- e) Rubricar as folhas diárias e assinar os relatórios semanais;
- f) Entregar ao titular do livrete, depois de devidamente rubricados ou assinados, os duplicados das folhas diárias e dos relatórios semanais já preenchidos;
- g) Retirar os livretes já caducados, logo que decorrido o prazo estabelecido na alínea h) do artigo 21.º, e conservá-los à disposição dos agentes de *contrôle* durante um período de, pelo menos, doze meses;
- h) Tomar todas as medidas necessárias para evitar a utilização simultânea de livretes;
- i) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

CAPÍTULO VI

Preço dos livretes

Artigo 23.º

1 — É fixado em 50\$ o preço da emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão 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

Início dos livretes do modelo estabelecido

no anexo IV

Artigo 24.º

1 — Serão satisfeitas com a emissão dos livretes do modelo estabelecido no anexo IV pelo menos as requisições apresentadas após o decurso do prazo de sessenta dias, contados da data da entrada em vigor do presente contrato.

2 — Poderão, contudo, ser emitidas cadernetas do modelo estabelecido pelo anterior instrumento de regulamentação colectiva, mesmo para além do prazo referido no n.º 1 desta cláusula.

Relação das organizações sindicais e da Rodoviária Nacional outorgante deste ACTV.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1976.

Pela Rodoviária Nacional, Empresa Pública:
Manuel Cavique dos Santos.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:
José Oliveira Madanços.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
António Herculano Ferreira Jorge.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de: Hotearia, Restaurantes e Similares do Sul:
José António Santos Marujo.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:
Joaquim Pires Simão.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito de Braga:
Mantuel Barbosa Alves Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Offícios Correlativos do Distrito de Setúbal:

Eurico F. Arsénio.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

Celestino Francisco Diogo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Cylos Alberto da Silva Saraiva.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

*José Oliveira Madanços.
Joaquim Augusto Carrola.
Eduardo Emídio de Carvalho.
António Horta Moraes.
António Joaquim Rita Vivas.
José Justino Machado.
Joaquim Correia Vieira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Luís Manuel Cataluara Prazeres.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

Manuel Arménio dos Santos Pacheco.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

Manuel Arménio dos Santos Pacheco.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Manuel Arménio dos Santos Pacheco.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

José Manuel da Silva Barata.

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto (abrangendo os distritos de Bragança, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu).

*Custódio da Cunha Ferreira.
João Felismino dos Santos Peres.*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes Rodoviários, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Offícios Correlativos do Distrito de Aveiro:

Silvio José da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

José Maria Canário Romão.

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

*Eusébio Justino Vieira Albino da Silva.
Adriano António Gomes.*

Depositado em 20 de Janeiro de 1977, a fl. 38 do livro n.º 1, com o n.º 176, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Publica-se nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês

Assinatura: Praça de Londres, 2, 1.º, sala 1 — Telefone 80 44 60—ext. 223

Composição e impressão: Imprensa Nacional-Casa da Moeda

Tiragem 7500 ex.