

Boletim do Trabalho e Emprego

21

1.ª SÉRIE

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

Preço 111\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 52

N.º 21

P. 1151-1224

8 · JUNHO · 1985

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco), e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas	1153
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1153
— Aviso de PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1154
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	1155
— Aviso de PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1155
— Aviso de PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros	1155

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Coimbra	1156
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outra e a Feder. dos Sind. dos Industriais de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Sector de Transformação de Chapa de Vidro — Alteração salarial e outras	1168
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra	1170
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1172
— CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outros	1175
— CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	1210
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras	1213

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras	Pág. 1214
— ACT entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1214
— AE entre a UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alterações	1218
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CCT entre aquela Assoc. e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1220
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SICTRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Integração em níveis de qualificação	1221
— CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Integração em níveis de qualificação	1221
— ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L. ^{da} , e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores da Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	1222
— AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. dos Quadros Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros — Constituição da comissão paritária	1222
— CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Constituição da comissão paritária	1223

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco), e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985, foi publicada uma alteração salarial ao CCT entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

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

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas na associação patronal signatária que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na alteração, bem como de trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em se conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos trabalhadores técnicos de vendas ao serviço da indústria de cerâmica de barro branco;

Considerando que foram consultadas nos termos constitucionais as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

Considerando o parecer desfavorável da Região Autónoma da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção, com excepção da Região Autónoma da Madeira, a actividade económica por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro branco) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

1 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria na Região Autónoma dos Açores ficam dependentes de despacho do governo regional, a publicar no *Jornal Oficial* daquela Região.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Energia, 29 de Maio de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vitor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1984, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector económico abrangido e de trabalhadores das profissões e

categorias profissionais previstas não filiados nas associações signatárias;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector em causa;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, que emitiram parecer no sentido da não aplicabilidade àquelas regiões da presente PE;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1985, sem que tenha sido deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Indústria, do Comércio Externo e do Comércio Interno, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a FE-TESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1984, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no território do continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões

e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

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

Artigo 2.º

São excluídas do âmbito de aplicação da presente portaria as relações de trabalho abrangidas pela PE das alterações ao CCT celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1985.

Artigo 3.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Novembro de 1984, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 5.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo, 29 de Maio de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*. — O Secretário de Estado da Indústria, *João Nuno Boulain de Carvalho Carreira*. — A Secretária de Estado do Comércio Externo, *Maria Raquel Lopes de Bethencourt Ferreira*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Agostinho Alberto Bento da Silva Abade*.

Aviso de PE da alteração salarial ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade nos distritos do Porto e Aveiro e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as condições de trabalho insertas na aludida convenção aplicáveis a todas as en-

tidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos no sindicato signatário que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal celebrante.

Aviso de PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso de PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção,

exerçam a sua actividade na área da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

A PE a emitir não será aplicável aos trabalhadores de escritório e aos trabalhadores técnicos de vendas.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Coimbra

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre, por um lado, as empresas que, no distrito de Coimbra, desenvolvam a actividade do comércio a retalho e por grosso que não sejam abrangidas por regulamentação colectiva de trabalho específica do seu ramo, aplicável directamente ou mesmo por portaria de extensão, e às agências funerárias do distrito de Coimbra, representadas pelas associações outorgantes, e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por portaria, a todas as relações de trabalho estabelecidas no sector económico e profissional regulado pelo presente contrato entre as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados nas associações outorgantes.

3 — Ficam excluídas do âmbito de aplicação do presente contrato, quanto ao cumprimento das tabelas salariais, as entidades patronais com dois ou menos trabalhadores que requeiram e comprovem inviabilidade económica.

a) A situação de inviabilidade económica será apreciada a requerimento da entidade patronal por uma comissão paritária, a constituir nos termos previstos neste contrato.

b) O requerimento deverá ser acompanhado de dados comprovativos dessa incapacidade, podendo a comissão paritária exigir quaisquer outros dados necessários para o efeito.

c) Entre esses dados, obrigatoriamente, terá de constar a opinião escrita dos trabalhadores ao serviço da empresa requerente.

d) Cabe à comissão paritária, depois de analisada a situação económico-financeira da empresa, pronunciar-se e decidir, por maioria, da aplicação à empresa requerente da isenção requerida. Esta decisão deverá ser tomada no prazo de 30 dias após a apresentação do requerimento.

e) Em caso de empate na decisão da comissão paritária supramencionada ou no caso de a mesma não se pronunciar no prazo de 30 dias, pode a entidade patronal, de imediato, requerer a intervenção de uma comissão de arbitragem composta por 3 técnicos, competindo a cada uma das partes a indicação de um destes e sendo o terceiro escolhido pelos outros 2.

f) Sempre que a decisão emitida, por qualquer dos modos, seja no sentido de isentar a empresa requerente do cumprimento das remunerações mínimas deste CCT, fixar-se-á uma tabela salarial mínima, a aplicar nessa empresa.

g) Enquanto não for emitida a decisão prevista nos números anteriores, manter-se-á em vigor a tabela salarial prevista neste CCT.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e demais matéria com incidência pecuniária efeitos a partir de 1 de Novembro de 1984.

2 — Este CCT tem a duração mínima ou menos que estiver, ou vier a ser, permitida por lei.

3 — As diferenças salariais decorrentes da aplicação do n.º 1 terão de ser pagas até 90 dias após a publicação no *Boletim Oficial* da tabela salarial acordada.

4 — O pedido de revisão deverá ser apresentado por escrito e acompanhado de alteração fundamentada.

5 — A outra parte deverá responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

6 — Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias, podendo as partes, por acordo, prolongar este período por mais 30 dias.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 4.^a

(Manutenção de categoria e antiguidade)

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, como tal se entendendo o facto de as

duas empresas se poderem filiar na mesma associação empresarial, a nova entidade deverá manter-lhe a categoria profissional que detinha na anterior, salvo acordo escrito em contrário, de que será enviada cópia aos sindicatos respectivos no prazo de 15 dias.

2 — Para efeitos do número anterior, poderá a entidade patronal no acto de admissão exigir ao trabalhador prova da categoria atribuída na empresa anterior.

3 — Quando um trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada — incluindo nesta associação o caso de a maioria de capital de cada um ser pertença de sócios comuns da empresa em causa —, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, sendo ao trabalhador atribuída categoria equivalente à que tinha na empresa donde proveio, não podendo, em caso algum, ser diminuída a retribuição auferida ou quaisquer outras garantias que venha usufruindo.

Cláusula 5.^a

(Classificações profissionais)

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias inumeradas no anexo II são as seguintes:

- a) Os motoristas têm, obrigatoriamente, de possuir as habilitações exigidas por lei;
- b) Os ajudantes de motorista terão de ter 18 anos e as habilitações escolares legais mínimas.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato.

§ único. O período referido no corpo deste número será de 30 dias se o substituído gozar férias logo que se apresente ao serviço.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído, quer durante o impedimento deste

quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 7.^a

Em matéria de contratação a prazo rege-se a legislação em vigor.

Cláusula 8.^a

As empresas obrigam-se a organizar e a remeter, nos termos legais, ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e às associações sindicais e patronais, e bem assim a proceder à sua afixação, o mapa do quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente contrato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode ter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e sempre que lhes tiverem que fazer qualquer observação ou admoestação, que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a categoria respectiva 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 categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato ou na lei;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras de âmbito estritamente laboral;
- i) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- j) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;

- l) Adquirir o livrete de trabalho, referido no anexo V, no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador rodoviário ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- m) Facultar, sem prejuízo de retribuição, aos seus empregados que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, e logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar ao estabelecimento de ensino a confirmação daqueles e da assiduidade do empregado.

Cláusula 10.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não praticando culposamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar, por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato;
- m) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- n) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- o) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita às normas de instrução dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 11.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de exercícios não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicado;
- e) Explorar com fins meramente lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir posteriormente um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

Cláusula 12.ª

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de o rescindir com justa causa, com as indemnizações previstas na lei.

Cláusula 13.ª

(Alteração da entidade patronal)

1 — Em caso de transmissão da exploração ou transformação jurídica da empresa por qualquer título, nomeadamente fusão, cisão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas a partir das existentes, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, salvo outro mais favorável.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a nova entidade patronal terá de pagar ao trabalhador a indemnização fixada na lei para o despedimento sem justa causa.

3 — As novas entidades patronais serão solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as

obrigações vencidas emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão, sem prejuízo, contudo, do disposto no número seguinte.

4 — Ficarão ilibadas da responsabilidade prevista no número anterior as entidades patronais que durante os 30 dias anteriores ao negócio jurídico fizerem afixar um aviso no local de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, desde que os interessados não manifestem à nova entidade patronal, por escrito, a existência dos mesmos.

CAPÍTULO IV

Cláusula 14.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 44 horas, distribuídas pela forma seguinte: 5 dias a 8 horas diárias, sendo as restantes 4 horas prestadas no meio dia de descanso complementar.

2 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo de horários de menor duração já em vigor.

3 — O período de trabalho diário dever ser interrompido, pelo menos, para um intervalo para refeição e descanso, de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

4 — Sem prejuízo do estipulado nesta cláusula, a prestação de trabalho fora do período normal, nas agências funerárias, obedecerá ao disposto no anexo IV.

Cláusula 15.ª

(Trabalho extraordinário ou suplementar)

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por 1 dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Desde que o trabalho extraordinário termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

4 — Sempre que o trabalho extraordinário coincida com a hora do almoço do trabalhador, a entidade obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

5 — Sempre que ao trabalhador, em consequência do trabalho extraordinário e utilizando o seu meio de transporte usual, não lhe seja possível estar no local da sua residência às 21 horas, se e quando o referido trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, obriga-se a entidade patronal a assegurar e a pagar a refeição.

6 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de 160 horas de trabalho extraordinário por ano.

7 — Por motivo de balanço e até ao limite de 30 horas em cada ano, pode o período normal ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos com intervalo mínimo de 30 minutos para descanso antes daquele prolongamento.

Cláusula 16.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 50 % na primeira hora diária e 75 % nas restantes, tanto para o trabalho nocturno extraordinário como para o trabalho extraordinário diurno.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração de trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Vencimento mensal (RM)} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (HS)} \times 52}$$

RH = retribuição hora;

RM = retribuição mensal;

HS = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 17.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado como período normal entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

3 — O disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas pelo trabalho extraordinário.

CAPÍTULO V

Cláusula 18.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes no anexo III.

2 — Quando um trabalhador aufera retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, no mínimo, a remuneração certa mínima prevista no anexo III, independentemente da parte variável.

3 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos na convenção colectiva de trabalho aplicável.

4 — A retribuição mista deverá ser considerada, nomeadamente, para efeitos de retribuição dos subsídios de Natal, de férias e outros, e determina-se pela soma da parte fixada à média da retribuição variável auferida nos últimos 12 meses, ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

Cláusula 19.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior referem-se ao trabalho normal efectuado num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês, processando-se o mesmo durante o período normal de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos, e o montante líquido a receber.

Cláusula 21.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Sempre que o trabalhador execute com carácter de regularidade serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

Cláusula 22.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição durar mais de 270 dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição do subsídio, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das suas funções anteriores.

3 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição desde que decorridos 270 dias com o trabalhador no exercício das suas funções.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, o subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — No caso de ainda não ter 1 ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

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

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

5 — O subsídio de Natal será pago à data prevista no n.º 1, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

CAPÍTULO IV

Deslocações

Cláusula 24.ª

(Princípios gerais)

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o da sede ou delegação da respectiva empresa para onde o trabalhador foi contratado.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de 1 hora por cada percurso e uma distância não superior a 50 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho.

São grandes deslocações todas as outras.

4 — Em todas as deslocações a entidade patronal suportará as despesas de transporte.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 do preço do litro da gasolina super em vigor.

6 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

Cláusula 25.^a

(Pequenas deslocações)

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 25.^a;
- b) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 26.^a

(Grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa, para cobertura de despesas correntes, de 70\$ nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária de 140\$ quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, ou ao pagamento das seguintes importâncias:

Diária completa — 1400\$;

Almoço — 280\$;

Jantar — 280\$;

Dormida com pequeno-almoço — 850\$;

Pequeno-almoço — 60\$;

- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário;
- e) As obrigações das empresas para com os trabalhadores deslocados em trabalho, fora do local de trabalho, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertence ao trabalhador.

2 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da remuneração devida ao trabalhador, como se o trabalho fosse prestado no local de trabalho habitual, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo de 200\$ diários;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

(Duração e marcação de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo de retribuição, 30 dias de calendário, excepção feita ao ano subsequente ao da admissão em que o período de férias a gozar poderá ser somente de 21 dias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1.º de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a um período de 15 dias de férias remuneradas e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro. No entanto, deve dar conhecimento ao trabalhador com antecedência não inferior a 30 dias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados.

6 — No caso de impossibilidade de gozo de férias por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, com diferentes categorias profissionais, que estejam ao serviço da mesma empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente, no caso de a empresa ter ao seu serviço mais de 10 trabalhadores.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

3 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 29.^a

(Aleração da época de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas com a respectiva concordância do trabalhador, indemnizará este pelos danos materiais que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores receberão, além da indemnização a que eventualmente tenham direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídio quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

Cláusula 31.^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 deixaria de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado esse facto, por escrito, ao trabalhador ou não responda, dentro de um prazo de 8 dias, ao pedido de informação solicitada, por escrito, pelo trabalhador.

Cláusula 32.^a

(Descanso semanal)

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a prestação de trabalho fora do período normal, nas agências funerárias, obedecerá ao disposto no anexo IV.

Cláusula 33.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios, nos termos da lei, os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa (ou qualquer outro dia com significado local no período de Páscoa);

25 de Abril;

1 de Maio (Dia do Trabalhador);

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 — Serão ainda, para todos os efeitos, observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, ou outro dia fixado em substituição de algum daqueles, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos 3 dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso semanal complementar e nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro de 1 dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho, ainda que aqueles períodos de ausência se verifiquem em meses diferentes.

3:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias;

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

c) O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas;

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

4 — Quando o tempo de falta não somar dias inteiros do mês, o cálculo do valor do respectivo tempo será feito por aplicação da fórmula prevista na cláusula 16.^a com base no ordenado que estiver em vigor no respectivo mês.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou de doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de Previdência ou comissões de conciliação e julgamento ou outros a estes inerentes, nos termos da respectiva legislação;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoa e bens ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta;
- e) 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos legais.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

3 — Sem prejuízo de se considerar como não justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários no cumprimento das suas funções, recomenda-se às entidades patronais que, na medida do possível, autorizem essas faltas quando solicitadas.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 36.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se

prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a 1 ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 39.^a

(Efeitos das faltas no direito de férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 40.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre a Previdência.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão

reventiva, enquanto não for proferida sentença em trânsito em julgado.

3 — Durante o período fixado no número anterior será pago ao seu representante uma importância correspondente a 100 % da retribuição certa mínima fixada no anexo III, desde que o facto criminoso que lhe é imputado, que não a título doloso, tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

4 — Em caso de condenação por crime doloso, deverão as quantias pagas nos termos do número anterior ser restituídas à entidade patronal.

5 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — É aplicável ao contrato a prazo o regime do número anterior.

7 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 8 dias sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 41.ª

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for prescrito clinicamente, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, nos termos da legislação em vigor;
- c) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- d) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, desde que devidamente comprovada com boletim de inscrição de consulta ou declaração do médico;
- e) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 42.ª

(Direitos especiais dos trabalhadores estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente, geral ou de formação ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até 1 hora e meia diária e no máximo de 6 horas semanais, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora;
- c) Faltar, em cada ano civil, sem perda de retribuição, no dia de prestação de provas de exame e frequência e ainda no dia anterior, desde que prove à entidade patronal a sua inscrição para esses exames.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e do respectivo horário, podendo a entidade patronal exigir prova da sua assiduidade às aulas.

3 — As faculdades citadas no n.º 1 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em 2 anos escolares consecutivos, ou num só, se a mesma derivar de falta de assiduidade.

4 — Entende-se por aproveitamento a aprovação em metade das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 43.ª

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto no contrato quanto às habilitações mínimas;
- b) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência dos cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada ano.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 44.ª

(Condições sociais)

A entidade patronal obriga-se a:

- 1) Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para

tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstas na legislação específica, ou na da Organização Internacional do Trabalho, com preferência das condições favoráveis para a saúde dos trabalhadores;

- 2) Segurar contra acidentes de trabalho os trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 45.^a

(Complemento de pensões por invalidez)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, ainda que de nível inferior à antes exercida, presumindo-se tacitamente aceite pelo trabalhador tal alteração.

2 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

3 — As regalias consagradas nesta cláusula aplicam-se nas empresas com mais de 20 trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 46.^a

(Conceito de infracção)

Considera-se infracção disciplinar todo o comportamento culposos do trabalhador que viole os princípios, direitos e garantias consignados neste contrato ou em lei geral.

Cláusula 47.^a

(Poder disciplinar)

A entidade tem e exerce o poder disciplinar, 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.

Cláusula 48.^a

(Prescrição da infracção e capacidade do procedimento disciplinar e execução da sanção)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar o facto que lhe deu origem.

2 — O direito ao procedimento disciplinar caduca se não for iniciado nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade com poder e competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — A data para início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 30 dias sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo.

Cláusula 49.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal, face a infracções disciplinares praticadas pelos seus trabalhadores, poderá aplicar-lhes as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão, com perda de retribuição, até 10 dias;
- e) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior.

3 — Não se pode aplicar mais do que uma sanção pela mesma infracção.

4 — As sanções aplicadas não poderão provocar a alteração da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua actividade.

Cláusula 50.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar, que precederá a aplicação das sanções previstas nas alíneas d) e e) da cláusula anterior, será escrito e conterá obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual conste a descrição pormenorizada e fundamentada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências, por ele solicitadas, desde que não meramente dilatórias, e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — São direitos do arguido:

- a) Apresentar a sua defesa, por escrito, no decurso do processo;
- b) Fazer-se acompanhar por representante seu ou por delegado sindical na empresa, quer na sua audição, quer na das suas testemunhas.

3 — O processo disciplinar deverá conter obrigatoriamente, excepto nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 49.^a, as seguintes fases processuais:

- a) Actividade instrutória;
- b) Nota de culpa;
- c) Defesa do arguido;
- d) Relatório e decisão final fundamentados.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 49.^a, é obrigatória a audição prévia do trabalhador.

5 — Quando se verifique alguns dos comportamentos que integram o conceito de justa causa para des-

pedimento é obrigatória a comunicação por escrito da entidade patronal da intenção de proceder ao despedimento.

Cláusula 51.^a

(Nullidade da sanção)

A inexistência do processo disciplinar ou o não envio da nota de culpa e a falta de comunicação por escrito da sanção, com indicação dos fundamentos considerados provados, tornam a sanção nula e de nenhum efeito.

Cláusula 52.^a

(Sanções abusivas)

1 — Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, pertencer à comissão de trabalhadores, bem como representantes sindicais em organismos dependentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social;
- b) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- c) Recusar-se, nos termos deste contrato, a cumprir ordem a que não deva obediência;
- d) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 53.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos da lei, com alterações constantes nos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro fixado legalmente.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 54.^a

1 — Os trabalhadores e as organizações sindicais têm direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro das empresas, nos termos da lei.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Os órgãos de exercício de actividade sindical na empresa têm a competência, direitos e atribuições que a lei lhes confere.

Cláusula 55.^a

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 56.^a

(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição da retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador, que, de modo regular e permanente, os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 57.^a

(Interpretação, integração e resolução de conflitos)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por 4 elementos, sendo 2 em representação das associações patronais e 2 em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas e apreciar da inviabilidade do cumprimento do presente CCT por parte das empresas que a requeiram, conforme o n.º 3 da cláusula 1.^a deste CCT.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 8 dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalho, do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos 4 representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de 8 dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, dentro de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

ANEXO I

Definição de funções

1 — *Motorista (pesados e ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de viaturas de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando em serviço com viaturas dotadas com meios de carregamento próprios, deverá accionar os mecanismos que permitam a execução de cargas e descargas, desde que o local das operações tenha as indispensáveis condições de segurança. Será obrigatoriamente acompanhado de ajudante de motorista, quando conduzindo uma viatura pesada, distribua ou recolha mercadoria.

2 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias do veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1 — Trabalhadores rodoviários

Nível I:

Motorista de pesados.

Nível II:

Motorista de ligeiros.

Nível III:

Ajudante de motorista.

ANEXO III

Retribuições certas mínimas

Níveis	Remunerações
I.....	22 000\$00
II.....	20 800\$00
III.....	19 000\$00

As tabelas salariais acordadas serão revistas aquando da próxima negociação do CCT aplicável ao comércio do distrito de Coimbra, celebrado entre a ACIC e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços.

ANEXO IV

Regulamento sobre utilização e manutenção do livrete de trabalho

Este livrete é emitido pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor no sector de transportes rodoviários e urbanos, o Decreto Regulamentar n.º 96/82, e o despacho conjunto das Secretarias de Estado do Trabalho e dos Transportes Interiores de 18-4-83.

Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de horário de trabalho.

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel.

b) Para registo de trabalho extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que, no distrito do local de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobre-carga a vermelho, com os dizeres «Possui horário fixo».

Artigo 5.º

As normas para aquisição dos livretes, sua manutenção e preenchimento, deveres dos trabalhadores e das entidades patronais, são as que resultam da aplicação conjugada do disposto no despacho conjunto das Secretarias de Estado do Trabalho e dos Transportes Interiores de 18 de Abril de 1983, no Decreto Regulamentar n.º 96/82 e ainda no regulamento anexo aos livretes.

Artigo 6.º

1 — É fixado em 65\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

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

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

Artigo 7.º

Sem prejuízo da sua imediata entrada em vigor, as alterações verificadas no presente regulamento serão introduzidas nos livretes na 1.ª edição destinada ao re-completamento das existências actuais.

Os outorgantes do CCT aplicável às relações de trabalho entre as empresas comerciais do distrito de Coim-

bra e os trabalhadores rodoviários ao seu serviço são os seguintes:

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra:

José Alves Braga.
António Marques Fernandes.

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

Daniel de Castro.
Luís Dinis dos Santos.

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

Daniel de Castro.
Luís Dinis dos Santos.

Depositado em 27 de Maio de 1985, a fl. 31 do livro n.º 4, com o n.º 209/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outra e a Feder. dos Sind. dos Industriais de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Sector de Transformação de Chapa de Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria de transformação de chapa de vidro, em toda a área nacional, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 3.ª

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1 —
2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada dia de trabalho efectivo, nas seguintes condições:

- a) As empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro pagarão um subsídio no valor de 100\$;
- b) As empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal pagarão um subsídio no valor de 65\$.

3 —

4 —

5 — Os valores constantes do n.º 2 produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985.

Cláusula 5.ª

(Vigência e aplicação das tabelas)

1 — As tabelas salariais constantes do anexo II produzem efeitos nas seguintes condições:

- a) As empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal aplicam a tabela A durante o período de 1 de Janeiro de 1985 a 30 de Junho de 1985 e a tabela B desde 1 de Julho de 1985 a 31 de Dezembro de 1985;
- b) As empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro aplicam a tabela B com efeitos de 1 de Janeiro de 1985 a 31 de Dezembro de 1985.

Cláusula 6.ª

(Disposição final)

Para efeitos do presente CCT e com ressalva do disposto nas cláusulas anteriores, as relações de trabalho nas empresas filiadas na Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal rege-se ainda pelo disposto nos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva, celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, e que aqui se dá como inteiramente reproduzido.

Cláusula de maior favorabilidade

O acordo agora firmado é globalmente mais favorável do que as condições de trabalho fixadas na PE que eventualmente venha a ser publicada e da revisão outorgada pelas organizações sindicais outorgantes e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21/84.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Grupos	Tabela B
1.....	49 020\$00	1.....	50 220\$00
2.....	38 760\$00	2.....	39 710\$00
3.....	37 500\$00	3.....	38 420\$00
4.....	36 900\$00	4.....	37 800\$00
5.....	35 460\$00	5.....	36 330\$00
6.....	34 920\$00	6.....	35 780\$00
7.....	34 440\$00	7.....	35 280\$00
8.....	33 900\$00	8.....	34 730\$00
9.....	33 240\$00	9.....	34 050\$00
10.....	32 640\$00	10.....	33 440\$00
11.....	31 980\$00	11.....	32 760\$00
12.....	30 780\$00	12.....	31 530\$00
13.....	30 420\$00	13.....	31 160\$00
14.....	29 700\$00	14.....	30 430\$00
15.....	28 980\$00	15.....	29 690\$00
16.....	28 380\$00	16.....	29 080\$00
17.....	27 660\$00	17.....	28 340\$00

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral

1.º ano	17 000\$00
2.º ano	18 300\$00
3.º ano	19 450\$00
4.º ano	21 500\$00

Aprendiz geral

Com 14/15 anos	12 000\$00
Com 16 anos	13 250\$00
Com 17 anos	14 300\$00

Praticante metalúrgico

1.º ano	19 450\$00
2.º ano	21 450\$00

Pré-oficial de:

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro, operador de máquina de fazer aresta ou bisel, armador de vitrais e foscador artístico a areia:

1.º ano	27 800\$00
2.º ano	31 750\$00

Polidor de vidro plano:

1.º ano	25 750\$00
2.º ano	29 550\$00

Foscador de areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir, operador de máquina de corte de vidro:

1.º ano	24 000\$00
2.º ano	27 700\$00

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Categorias profissionais	Vencimento
Paquete ou praticante de escritório de 14/15 anos Praticante de balcão de 14/15 anos	12 000\$00
Paquete ou praticante de escritório de 16 anos Praticante de balcão de 16 anos	14 300\$00
Paquete ou praticante de escritório de 17 anos Praticante de balcão de 17 anos	17 000\$00
Estagiário de escritório do 1.º ano	18 300\$00
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
Estagiário de escritório do 2.º ano	20 400\$00
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
Estagiário de escritório do 3.º ano	24 150\$00
Caixeiro-ajudante do 3.º ano	

Lisboa, 11 de Abril de 1985

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (CGTP-IN) representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 23 de Abril de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Maio de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 27 de Maio de 1985, a fl. 31 do livro n.º 4, com o n.º 210/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra

Cláusula 1.ª

(Âmbito e área)

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

O presente CCT entra em vigor 5 dias após a publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo fixado na lei.

Cláusula 3.^a

(Refeições)

1 — Todas as fábricas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas fornecerão a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, que incluirá obrigatoriamente um prato de peixe ou um prato de carne.

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 110\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 4.^a

(Questões transitórias)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 1984.

2 — As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1985.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

Data de celebração: o presente CCT foi celebrado em 14 de Maio de 1985.

ANEXO I

Tabelas de remunerações mínimas

TABELA A

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

Grupos	Remunerações
1	54 250\$00
2	46 450\$00
3	38 700\$00
4	35 900\$00
5	33 950\$00
6	31 250\$00
7-A	31 250\$00
7-B	30 000\$00
7-C	29 500\$00
8	28 800\$00
9	27 450\$00
10	26 100\$00
11	25 050\$00
12	22 800\$00
13	20 450\$00
14	19 700\$00
15	18 750\$00
16	18 150\$00
17	17 400\$00
18	15 800\$00
19	14 350\$00
20	12 750\$00

TABELA B

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

Grupos	Remunerações
A	52 050\$00
B	46 450\$00
C	39 200\$00
D	36 400\$00
E	34 400\$00
F	32 100\$00
G	31 950\$00
H	29 300\$00
I	27 950\$00
J	26 100\$00
K	25 050\$00
L	22 800\$00
M	19 850\$00
N	18 750\$00
O	18 250\$00
P	17 400\$00
Q	15 900\$00

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Declaração

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

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

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

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

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 13 de Maio de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 13 de Maio de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Maio de 1985, a fl. 31 do livro n.º 4, com o n.º 211/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

(Âmbito e área)

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

O presente CCT entra em vigor 5 dias após a publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo fixado na lei.

Cláusula 3.ª

(Refeitórios)

1 — Todas as fábricas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas fornecerão a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, que incluirá obrigatoriamente um prato de peixe ou um prato de carne.

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 110\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 4.ª

(Questões transitórias)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1984.

2 — As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1985.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

Data de celebração: o presente CCT foi celebrado em 14 de Maio de 1985.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
1	54 250\$00
2	46 450\$00
3	38 700\$00
4	35 900\$00
5	33 950\$00
6	31 250\$00
7-A	31 250\$00
7-B	30 000\$00
7-C	29 500\$00
8	28 800\$00
9	27 450\$00
10	26 100\$00
11	25 050\$00

Grupos	Remunerações
12	22 800\$00
13	20 450\$00
14	19 700\$00
15	18 750\$00
16	18 150\$00
17	17 400\$00
18	15 800\$00
19	14 350\$00
20	12 750\$00

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SINFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica e Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Maio de 1985. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 13 de Maio de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 13 de Maio de 1985. — Pelo Executivo, *Fernando Morais.*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 13 de Maio de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga; Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda; Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 13 de Maio de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal (CGTP-IN) representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Centro e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Norte.

Lisboa, 21 de Maio de 1985. — Pelo Secretariado, *Francisco Pereira.*

Depositado em 27 de Maio de 1985, a fl. 32 do livro n.º 4, com o n.º 212/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANTRAM — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outros

Capítulo I — Área, âmbito e vigência:

Cláusula 1.ª — Área e âmbito.

Cláusula 2.ª — Vigência e denúncia.

Capítulo II — Admissão e carreira profissional:

Cláusula 3.ª — Condições gerais de admissão.

Cláusula 4.ª — Exames de admissão.

Cláusula 5.ª — Período experimental.

Cláusula 6.ª — Categorias profissionais.

Cláusula 7.ª — Quadros de pessoal.

Cláusula 8.ª — Regulamentação do quadro — Densidades.

Cláusula 9.ª — Promoções.

Cláusula 10.ª — Acessos.

Capítulo III — Direitos e deveres das partes:

Cláusula 11.ª — Deveres da empresa.

Cláusula 12.ª — Deveres dos trabalhadores.

Cláusula 13.ª — Garantias dos trabalhadores.

Capítulo IV — Noção de local de trabalho:

Cláusula 14.ª — Local de trabalho.

Capítulo V — Prestação de trabalho:

Cláusula 15.ª — Período normal de trabalho.

Cláusula 16.ª — Trabalho suplementar.

Cláusula 17.ª — Trabalho nocturno.

Cláusula 17.ª-A — Colaboração temporária.

Capítulo VI — Suspensão da prestação de trabalho:

Cláusula 18.ª — Descanso semanal e complementar.

Cláusula 19.ª — Feriados.

Cláusula 20.ª — Gozo de férias.

Cláusula 21.ª — Direito a férias.

Cláusula 22.ª — Marcação de férias.

Cláusula 23.ª — Férias em caso de impedimento prolongado.

Cláusula 24.ª — Alteração ou interrupção de férias.

Cláusula 25.ª — Férias em caso de cessação do contrato.

Cláusula 26.ª — Proibição do exercício de outras actividades durante as férias.

Cláusula 27.ª — Licença sem retribuição.

Cláusula 28.ª — Impedimento prolongado.

Capítulo VII — Faltas:

Cláusula 29.ª — Conceito de falta.

Cláusula 30.ª — Faltas justificadas.

Cláusula 31.ª — Efeitos de faltas justificadas.

Cláusula 32.ª — Faltas injustificadas e seus efeitos.

Cláusula 33.ª — Fórmula de cálculo por perda de remuneração.

Capítulo VIII — Retribuições:

Cláusula 34.ª — Retribuições mínimas.

Cláusula 35.ª — Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias.

Cláusula 36.ª — Diuturnidades.

- Cláusula 37.^a — Retribuição do trabalho nocturno.
 Cláusula 38.^a — Retribuição do trabalho suplementar.
 Cláusula 39.^a — Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados.
 Cláusula 40.^a — Determinação do valor da hora normal.
 Cláusula 41.^a — Subsídio de férias.
 Cláusula 42.^a — Subsídio de Natal.
 Cláusula 43.^a — Abono de falhas.
 Cláusula 44.^a — Ajudas de custo.
 Cláusula 45.^a — Refeições, alojamento e deslocações no continente.
 Cláusula 46.^a — Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do País.
 Cláusula 47.^a — Seguro do pessoal deslocado no estrangeiro.
 Cláusula 48.^a — Indexação.

Capítulo IX — Condições particulares de trabalho:

- Cláusula 49.^a — Trabalhadores do sexo feminino.
 Cláusula 50.^a — Trabalhadores menores.
 Cláusula 51.^a — Trabalhadores-estudantes.

Capítulo X — Cessação do contrato de trabalho:

- Cláusula 52.^a — Cessação do contrato de trabalho.
 Cláusula 53.^a — Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes.
 Cláusula 54.^a — Cessação do contrato de trabalho por caducidade.
 Cláusula 55.^a — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa.
 Cláusula 56.^a — Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa.
 Cláusula 57.^a — Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Capítulo XI — Poder disciplinar:

- Cláusula 58.^a — Sanções disciplinares.
 Cláusula 59.^a — Sanções abusivas.
 Cláusula 60.^a — Consequências da aplicação de sanções abusivas.
 Cláusula 61.^a — Tramitação processual disciplinar.

Capítulo XII — Apoio aos trabalhadores:

- Cláusula 62.^a — Higiene e segurança no trabalho.
 Cláusula 63.^a — Complemento de subsídio de doença.
 Cláusula 64.^a — Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional.
 Cláusula 65.^a — Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional.
 Cláusula 66.^a — Apoio por apreensão de licença de condução.
 Cláusula 67.^a — Ocorrências fora do País.

Capítulo XIII — Comissão paritária:

- Cláusula 68.^a — Comissão paritária.

Capítulo XIV — Disposições diversas:

- Cláusula 69.^a — Transmissão do estabelecimento.
 Cláusula 70.^a — Falência ou insolvência.
 Cláusula 71.^a — Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho.
 Cláusula 72.^a — Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas.
 Cláusula 73.^a — Prazo para adaptação do seguro.

Anexo I — Categorias profissionais.

Anexo II — Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional.

Anexo III — Estruturas dos níveis de qualificação.

Anexo IV — Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as em-

presas representadas pela ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias em Portugal Continental e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas seguintes associações sindicais:

SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins;

FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — Este CCT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O seu período de vigência será de 12 ou 24 meses, conforme se trate de matéria de expressão pecuniárias ou de clausulado geral.

3 — Será denunciado por qualquer das partes a partir do décimo ou vigéssimo mês de vigência.

4 — A tabela salarial — anexo II — produz efeitos a partir de 1 de Abril de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições gerais de admissão)

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

A) Trabalhadores de escritório:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir, como habilitações literárias, o curso geral do comércio ou equivalente de duração não inferior.

B) Cobradores:

Idade de 18 anos completos e habilitações mínimas legais.

C) Telefonistas:

Idade não inferior a 15 anos e com habilitações mínimas legais.

D) Serviços auxiliares de escritório:

As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas:

- Paquete — 14 anos;
- Contínuo — 18 anos;
- Porteiro e guarda — 21 anos;
- Servente de limpeza — 18 anos.

E) Outros trabalhadores:

1 — Ser maior e possuir as habilitações escolares mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Ajudante de lubrificador	17	—
Ajudante de lavador	16	—
Aprendiz de metalúrgico	14	—
Aprendiz de electricista	14	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Praticante de despachante	16	—

2 — Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

Cláusula 4.ª

(Exames de admissão)

1 — Os candidatos seleccionados só poderão ser admitidos depois de considerados aptos para desempenhar as funções.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prestação de provas documentais das habilitações literárias ou profissionais adequadas à categoria profissional a que o trabalhador se candidate, podendo ainda exigir provas específicas com vista a aquilatar da aptidão dos candidatos.

3 — A entidade patronal suportará todas as despesas com exames da especialidade ou meios auxiliares de diagnóstico requisitados.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, salvo nos casos de admissão para funções técnicas especializadas que requeiram elevada responsabilidade ou funções de chefia, para as quais pode ser estipulado, por acordo escrito entre as partes, um período experimental até 120 dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção das empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido, por escrito, 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 6.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção 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 nesta convenção, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções predominantemente exercidas, sem prejuízo de um aumento de remuneração na proporção do tempo dedicado à profissão melhor remunerada.

4 — Sempre que perante a disposição regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2 — Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia dez de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro — Densidades)

1 — As densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, electricistas, escrivãos e equivalentes são:

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

1.1 — Existindo mais de 10 oficiais metalúrgicos, electricistas, escrivãos ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

1.2 — Nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

1.3 — Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de 7 oficiais metalúrgicos têm de classificar um como encarregado.

1.4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Para os trabalhadores praticantes de despachante e ajudantes de lubrificador, o seu número não poderá exceder um terço dos respectivos profissionais.

2.1 — Poderá sempre haver um praticante desde que exista um profissional.

3 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

3.1 — O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.

3.2 — O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.

3.3 — Nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

3.4 — Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de 7 oficiais têm de classificar um como encarregado.

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

4.1 — Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de 5 trabalhadores dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

4.2 — Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção no mesmo sector de serviços, departamento ou divisão.

4.3 — O número de estagiários não poderá exceder em 50% o de escrivãos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escrivão.

4.4 — O cômputo dos escrivãos será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.^a

(Promoções)

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

Cláusula 10.^a

(Acessos)

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas legais, chamar-se-á acesso automático obrigatório.

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

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Praticante de despachante Ajudante de lubrificador Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Estagiário do 3. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Dactilógrafo do 3. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 1. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 2. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 3. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 4. ^o ano Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano Aprendiz de electricista do 1. ^o ano Ajudante de electricista do 2. ^o ano Ajudante de electricista do 1. ^o período Ajudante de electricista do 2. ^o período Pré-oficial electricista do 1. ^o período Pré-oficial electricista do 2. ^o período	Despachante. Lubrificador. Estagiário do 2. ^o ano. Dactilógrafo do 2. ^o ano. Estagiário do 3. ^o ano. Escrivão de 2. ^a Dactilógrafo do 3. ^o ano. Escrivão de 2. ^a Aprendiz de metalúrgico do 2. ^o ano. Aprendiz de metalúrgico do 3. ^o ano. Aprendiz de metalúrgico do 4. ^o ano. Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano. Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano. Profissional metalúrgico de 2. ^a classe. Aprendiz de electricista do 2. ^o ano. Ajudante de electricista do 1. ^o período. Ajudante de electricista do 2. ^o período. Pré-oficial electricista do 1. ^o período. Pré-oficial electricista do 2. ^o período. Oficial electricista (menos de 3 anos).
3 anos	Escrivão de 2. ^a classe Oficial electricista (menos de 3 anos) Profissional metalúrgico de 2. ^a classe	Escrivão de 1. ^a classe. Oficial electricista (mais de 3 anos). Profissional metalúrgico de 1. ^a classe.

3 — Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1.º ano com 1, 2, 3 ou 4 anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente com 17, 16, 15 ou 14 anos de idade.

4 — O praticante de lavador será promovido a lavador logo que atinja os 18 anos.

5 — Os trabalhadores que já prestam serviço na empresa e que possuam as habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.

6 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros menores de 21 anos. Contudo, se tiverem as habilitações mínimas legais de ingresso para profissionais de escritório, têm direito de preferência no preenchimento de vagas.

7 — Os contínuos ou porteiros menores ascenderão a contínuos ou porteiros maiores logo que completem 21 anos de idade.

8 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os perfuradores-verificadores ou gravadores de dados e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa logo que completem 3 anos de permanência na categoria passarão automaticamente ao escalão superior e serão equiparados a escriturários de 1.ª para efeitos de remuneração.

9:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, acesso à categoria de pré-oficial do 2.º período;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

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

11 — A aprendizagem e os períodos de prática de estágio ou equivalentes far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

12 — Os escriturários de 1.ª classe poderão passar a escriturários principais se se constatar que, de forma exclusiva e continuada, vêm exercendo funções quali-

tativamente enunciadas para a categoria de escriturário principal prevista nesta convenção.

13 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Nos termos e dentro das linhas legais, 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) 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 CCT;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço 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, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- 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 CCT;

- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios 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 CCT;
- n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho suplementar nele registado;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV, na sede ou delegações do SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins, com indicação do tipo de horário de trabalho, dos respectivos descansos semanal e complementar e local para onde o trabalhador haja sido contratado;
- p) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

2 — As empresas devem fornecer aos trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro os seguintes elementos:

Direcções das empresas a contactar, embaixadas e consulados;
Pontos de descarga e carga;
Lugares de acomodação;
Estabelecimentos de serviços, postos de reparações, garagens e lugares de estacionamento.

assim como, a expensas suas, tratar dos passaportes e das vacinas exigidas aos trabalhadores.

Devem também as empresas informar os trabalhadores do seguinte:

Das condições climáticas dos países por onde transitam, bem como outras normas de índole política e religiosa;
Das situações de normas de trânsito nos diversos países;
Das regulamentações legais sobre importações em vigor nos diversos países.

Cláusula 12.^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 lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;
- 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 conta das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente. Quando o acidente envolva determinada responsabilidade, deverá o trabalhador informar a empresa logo que tal ocorra pelos meios ao seu alcance;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias;
- j) Respeitar as normas vigentes de segurança no trânsito e sanidade pública quer no País quer no estrangeiro;
- k) Não utilizar a viatura para o transporte de qualquer tipo de mercadorias não identificadas por documento alfandegário;
- l) A utilização da viatura para fins não autorizados ou a sua condução por itinerários não estritamente necessários será passível de procedimento disciplinar bem como de responsabilização pelos prejuízos causados.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele 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 CCT;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço 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, salvo nos casos de força maior, em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa, de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou

alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

- k) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- 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 trabalhador;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem aprovação do sindicato.

CAPÍTULO IV

Noção de local de trabalho

Cláusula 14.^a

(Local de trabalho)

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

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade se tal transferência resultar de mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

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 ser livremente alterado o local de trabalho desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

5 — No caso previsto na última parte do n.º 3, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, terá direito a indemnização correspondente a 1 mês por cada ano de serviço completo, no mínimo de 3 meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de 40 horas semanais, divi-

das por 5 dias de 8 horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores de manutenção será de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias, divididas por 5 dias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para os trabalhadores de movimento será de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídas em 5 dias ou 5 dias e meio.

4 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a 1 hora nem superior a 3, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

5 — Exceptuam-se no consignado no número anterior, onde poderá haver um alargamento do período de 3 horas e desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, os seguintes casos:

- a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
- b) Distribuição e recolha de mercadorias quando seja proibido efectua-las durante um período superior a 3 horas;
- c) Os restantes casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores assim o requeira.

6 — Todos os trabalhadores têm um período de repouso, no mínimo, de 10 horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.

Cláusula 16.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

4 — Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá as 2 horas diárias nem ultrapassará, no total, as 160 horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior, nos seguintes casos:

- a) Em serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque, desembarque, transbordo ou complemento de carga de mercadoria.

6 — Todo o trabalho suplementar é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea o) da cláusula 11.^a

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

Cláusula 17.^a

(Trabalho nocturno)

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

Cláusula 17.^a-A

(Colaboração temporária)

1 — Os trabalhadores podem prestar a sua colaboração temporária em outra empresa, desde que esta seja associada ou tenha administração comum a empresa onde trabalham, desde que fique vinculado à empresa para a qual foi contratado e tenha dado o seu acordo por escrito.

2 — Esta situação não altera o estabelecido na cláusula 14.^a (local de trabalho).

3 — Quando a duração da colaboração estipulada no n.º 1 desta cláusula se prolongar para além de 10 dias, a empresa terá de informar o sindicato respectivo. Se esta informação não for prestada, o trabalhador poderá de imediato recusar a sua colaboração.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Descanso semanal e complementar)

1 — Sector administrativo:

São considerados dias de descanso semanal os domingos e complementar os sábados, salvaguardando-se o disposto no n.º 1 da cláusula 15.^a

2 — Restantes sectores:

- O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo;
- O dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal;
- Devido às condições específicas de trabalho dos transportes internacionais rodoviários de mercadorias, tem de haver um descanso mínimo de 24 horas imediatamente antes do início de qualquer viagem, acrescido dos dias de descanso semanal e feriados que coincidirem com a última viagem.

Cláusula 19.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos do lei:

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

2 — É considerado ainda feriado o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço ou, quando não existir, será considerado o feriado municipal da respectiva capital de distrito e a terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 20.^a

(Gozo de férias)

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenha interesse em que sejam gozadas interpoladamente e nisso cheguem a acordo e tal conste de documento escrito.

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

3 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 21.^a

(Direito a férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na

lei, por remuneração suplementar ou qualquer vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

Cláusula 22.^a

(Marcação de férias)

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo contudo ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 2 meses.

2 — O plano de férias deverá ser fixado até 31 de Março e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Serão comunicadas aos trabalhadores todas as alterações ao plano de férias.

3 — Os trabalhadores do movimento participarão das respectivas escalas de férias, através dos seus órgãos representativos, podendo para o efeito e tendo em conta a natureza específica do sector proceder à respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 23.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 24.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

2 — 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.

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

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 25.^a

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

Cláusula 26.^a

(Proibição do exercício de outra actividade durante as férias)

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

Cláusula 27.^a

(Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela empresa contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

Cláusula 28.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham 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 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos 15 dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 29.^a

(Conceito de falta)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

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

Cláusula 30.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.

Natureza da falta	Documento comprovativo
f) Parto da esposa ou pessoa com quem vive em comunhão de vida e habitação, durante 1 dia, podendo prolongar-se até 3 dias no caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição da cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, no dia de prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
k) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
l) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até 5 dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
m) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

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

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

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

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

Cláusula 31.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou rega-

lias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho e parto, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;
- c) As referidas na alínea m) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 32.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 30.^a

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

3 — Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

Cláusula 33.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuições

Cláusula 34.^a

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho, salvo quando se verifique o impedimento do trabalhador, por motivo de serviço. Neste caso a empresa, por solicitação do trabalhador, pode liquidar o vencimento à pessoa em que o trabalhador delegue.

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 suplementar, desde que exceda 15 minutos.

3 — A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos, donde conste o nome do trabalhador, a respectiva categoria, classe, grau ou nível, número de instituição de previdência respectiva, número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, ajudas de custo e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^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 120 dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 36.^a

(Diuturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 800\$ de 3 em 3 anos, até ao limite de 5.

2 — Para efeitos desta cláusula a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Fevereiro de 1977.

3 — Os trabalhadores que passam a estar agora abrangidos pelo n.º 1 desta cláusula venceram a primeira diuturnidade logo que em 1 de Fevereiro de 1980, ou em data posterior, perfizeram o mínimo de 3 anos de antiguidade na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

4 — A segunda diuturnidade para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula venceu-se logo que um trabalhador tenha em 1 de Fevereiro de 1983, ou em data posterior, o mínimo de 6 anos na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.

5 — Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos 3 anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 37.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

Cláusula 38.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

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

- a) 50 % para as 4 primeiras horas suplementares;
- b) 75 % para as restantes.

Cláusula 39.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

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

2 — Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

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

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário}} = \text{Remuneração hora}$$

3 — Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados de descanso semanal e ou complementar será pago pelo mínimo de 5 horas, 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 em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente 1 dia completo de trabalho num dos 3 dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

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 não se verifique pelo menos 24 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 3 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 2 dias civis.

§ único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no n.º 2 e do acréscimo mencionado no n.º 1, e tendo como exemplo uma remuneração mensal de 12 000\$:

$$\frac{12\ 000\$}{30} = 400\$$$

isto quer dizer que se o trabalhador só trabalhou um único dia feriado ou de descanso semanal e ou complementar receberá, além dos 12 000\$ da sua remuneração mensal, mais 800\$. O valor hora será dividir os 400\$ pelo número de horas diárias.

Cláusula 40.^a

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeitos de retribuição ou remuneração de trabalho suplementar, de trabalho nocturno, o valor da hora é determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 41.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o previsto nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

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

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais.

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

8 — O pagamento do subsídio referido e o adiantamento do complemento referido no n.º 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no

n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 43.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores-cobreadores e empregados de serviço externo receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 1200\$.

2 — Os trabalhadores que procedam à cobrança de despachos e mercadorias transportadas receberão por cada dia em que efectuem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de 60\$.

3 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

Cláusula 44.^a

(Ajudas de custo)

1 — As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, independentemente da sua categoria profissional, que não fará parte da remuneração.

2 — O subsídio é de 80\$ por cada período normal de cada dia de trabalho.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito gratuitamente às refeições servidas ou confeccionadas, que serão tomadas imediatamente a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores. A estes trabalhadores não se aplica o disposto no n.º 2 da presente cláusula.

4 — O disposto no n.º 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que se encontram deslocados no estrangeiro e aos que tenham reembolso da sua primeira refeição no decurso de período normal de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 46.^a, nos dias em que tais situações ocorram.

Cláusula 45.^a

(Refeições, alojamento e deslocações no continente)

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores das despesas com as refeições quando a execução do serviço impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos, pelo valor de 400\$ por cada refeição.

2 — A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois das 0 horas ou o iniciem antes das 7 horas, inclusive, com o valor de 80\$. Este valor será, porém, de 400\$, se os trabalhadores

prestarem serviço durante todo o período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas.

3 — 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 CCT:

- a) A subsídio de deslocação;
- b) A dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene;
- c) A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Almoço — 400\$;

Jantar — 400\$.

4 — O trabalhador terá direito ao valor de 80\$ para pagamento de pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,26 ou 0,12 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

6 — Os trabalhadores deslocados em serviço determinado pela entidade patronal têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

7 — Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 46.^a

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do País)

Os trabalhadores deslocados no estrangeiro têm as seguintes condições:

- a) Direito ao pagamento das despesas efectuadas com as refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), mediante factura;
- b) A empresa prestará um adiantamento em dinheiro e em quantidade suficiente para fazer face a todas as possíveis despesas de viagem que terá de efectuar com a viatura e consigo mesmo;
- c) Subsídio de deslocação ao estrangeiro (controvertido);
- d) Dormida no estrangeiro (controvertido).

Cláusula 47.^a

(Seguro do pessoal deslocado no estrangeiro)

As empresas deverão segurar os trabalhadores em serviço no estrangeiro de acordo com o estabelecido na alínea g) da cláusula 11.^a (Deveres da empresa).

Cláusula 48.^a

(Indexação)

Os valores constantes das cláusulas 44.^a e 45.^a serão actualizados quando da revisão da tabela salarial, com o mesmo factor de percentagem que vier a ser atribuído para a remuneração mínima do grupo V do anexo II e com simultânea produção de efeitos.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

(Trabalhadores do sexo feminino)

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

- a) Ir à consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa;
- e) 2 períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de 1 ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis 2 dias por mês durante o período menstrual.

Cláusula 50.^a

(Trabalhadores 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 de idade 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 cadernetas próprias.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de 2 horas diárias durante o período das aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2 — Os trabalhadores que pretenderem usufruir do benefício referido no número anterior deverão:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula.

3 — A empresa tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no n.º 1, podendo cessar a regalia sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.

4 — No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia os trabalhadores farão prova do aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.

5 — Nenhum trabalhador poderá beneficiar da regalia no ano lectivo subsequente àquele em que, tendo dela usufruído, não tenha obtido aproveitamento, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

6 — A disposição do número anterior não é aplicável se o trabalhador tiver renunciado ao benefício antes do início do 3.º período lectivo.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- 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.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força de lei ou do presente CCT, o direito:

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

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas e previstas neste CCT.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo 2 cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.

3 — Neste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reasumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 54.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo ou não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 56.^a

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 57.^a

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte 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 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de 2 anos de antiguidade na empresa.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono do lugar quando se verificar a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos, sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada com aviso de recepção que a empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 58.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

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

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

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT.

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

Cláusula 59.^a

(Sanções abusivas)

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção,

quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 60.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 55.^a

Cláusula 61.^a

(Tramitação de processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos 30 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte da entidade patronal ou órgão com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 30 dias após a comunicação referida no número anterior.

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

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a 8 dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignados no presente CCT e na lei geral e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de 8 dias.

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

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que serão sempre entregues 2 cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando

o processo, a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for a de despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.

11 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.

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

CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 62.^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.

Cláusula 63.^a

(Complemento de subsídio de doença)

Base I das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 26, de 1977.
(Controvertida.)

Cláusula 64.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

Base I das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 26, de 1977.
(Controvertida.)

Cláusula 65.^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 — Sempre que possível, a reconversão será feita para uma categoria equiparada no respeitante à remuneração. Terá sempre de haver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 66.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1 — A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2 — Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 67.^a

(Ocorrências fora do País)

1 — Quando um trabalhador se encontre 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 do 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 6 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 XIII

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará 3 elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados 3 suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

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

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

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a

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

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de ambas as partes (sindical e patronal) e para deliberar só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

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

8 — O expediente será assegurado pela associação patronal.

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

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

CAPÍTULO XIV

Disposições diversas

Cláusula 69.^a

(Transmissão da empresa)

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

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

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

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

Cláusula 70.^a

(Falência ou insolvência)

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 71.^a

(Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho)

1 — A falta de horário de trabalho, a sua não apresentação quando tal obrigação seja da responsabilidade da empresa, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho suplementar implicam 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 preen-

chimento ou 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 salário mensal.

3 — Para além do previsto nos números anteriores, as infracções cometidas pela empresa serão punidas nos termos do regime jurídico da duração do trabalho.

Cláusula 72.^a

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — 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.

Cláusula 73.^a

(Prazo para adaptação do seguro)

As empresas que não tiverem o seguro, nos termos da cláusula 47.^a (Seguro do pessoal deslocado no estrangeiro), devem adaptá-lo no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: colabora na determinação da política da empresa e planeia a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e financeiros adstritos ao órgão a que pertence; dirige e fiscaliza as actividades que dele dependem, elabora planos de actuação e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas e regulamentos em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços; cria e assegura uma boa estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de departamento, serviços ou divisão. — O trabalhador que, na não existência de um director de serviços ou chefe de escritório, estuda, planifica, organiza, dirige e controla, dentro dos limites dos

poderes de que está investido, as actividades das diferentes áreas de um ou vários departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: planifica a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e eventualmente financeiros adstritos aos sectores de serviços que lhe estão confiados; elabora planos de acção relativamente às actividades do âmbito dos seus serviços e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas de regulamentação em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos órgãos que lhe são adstritos.

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para 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 assegura o controle 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 e 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.

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 o livro indica. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou do livro de contabili-

dade, 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, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Encarregado-electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

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

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

Chefe de equipa metalúrgico. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

Escriturário principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui

um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Escriturário (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, 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, serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de 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 e 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.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ou portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes *sten-cil* para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador mecanográfico. — É 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 recebi-

das, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda os 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; encarrega-se dos respectivos processos.

Chefe de equipa electricista. — 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.

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

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Electricista (mais ou menos de 3 anos). — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo

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

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*. Arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal prosseguimento do serviço.

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

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

Motorista de pesados e ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda relativamente ao veículo em que trabalha: zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela documentação e carga que transporta, orientação na acomodação da mesma no veículo, verificação diária de níveis de óleos e água, estado dos pneus e substituição dos mesmos quando em trânsito, e colabora na amarração das cargas, colocação de oleados e respectiva remoção dos acessórios utilizados para a indispensável efectivação do transporte de mercadorias. Os veículos ligeiros e pesados com distribuição ou recolha de mercadorias terão obrigatoriamente ajudante de motorista ou servente.

Despachante. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho, efectua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobrança das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento dos autocarros dentro e ou fora das estações, colabora na elaboração dos horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal ou veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para as zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de

expedição. Pode eventualmente receber contas dos cobradores-fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação ou de central nas suas faltas ou impedimentos.

Coordenador. — É o trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privativas de camionistas empresários procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

Apontador (mais de um ano). — É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e ou empenhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Encarregado de cargas e descargas. — É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

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

Entregador de ferramentas (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

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

Conferente de mercadorias. — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e a saída de mercadorias.

Analista de sistemas. — É 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 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 os 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. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tra-

tamento 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 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 informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — É 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 organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e de resultados.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe colaborar na manutenção e limpeza dos veículos, viaja e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas. Quando no interior da empresa pode desempenhar as tarefas enunciadas para servente.

Guarda. — É 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.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de carga.

Estagiário (1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escritório.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

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

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

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

Chefe de grupo. — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

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

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que, não possuindo carta de condução profissional, processa

a sua actividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

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

Contínuo (mais ou menos de 21 anos). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

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

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda o serviço de lubrificador.

Praticante (1.º e 2.º anos — metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Ajudante de electricista (1.º e 2.º períodos). — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-official.

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

Ajudante de lavador. — É o trabalhador que ajuda o serviço de lavador.

Praticante de despachante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

Paquete (15, 16 e 17 anos). — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Aprendiz metalúrgico (4.º, 3.º, 2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz electricista (2.º e 1.º períodos). — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de oficiais electricistas, os coadjuva nos seus trabalhos.

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

Cobrador. — É 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, informação e fiscalização, relacionados com os escritórios.

Perfurador-verificador ou gravador de dados. — É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
I	Director de serviços Chefe de escritório	43 650\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Contabilista Tesoureiro Programador	40 050\$00
III	Chefe de secção Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Guarda-livros Programador mecanográfico	36 600\$00
IV	Chefe de movimento Escriturário principal Oficial principal Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	34 800\$00
V	Caixa Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Chefe de central Chefe de estação Operador mecanográfico	34 600\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
VI	Electricista (mais de 3 anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1.ª Motorista de pesados.....	32 600\$00
VII	Cobrador Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de tractores, empilhadores e gruas Operador de máquinas de contabilidade Operador de <i>telex</i> Despachante Perfurador-verificador ou gravador de dados.....	31 800\$00
VIII	Apontador (mais de 1 ano) Coordenador Electricista (menos de 3 anos)..... Encarregado de cargas e descargas Expedidor Oficial de 2.ª	29 800\$00
IX	Entregador de ferramentas de 1.ª Motorista de ligeiros Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista	28 800\$00
X	Ajudante de motorista..... Apontador (menos de 1 ano) Chefe de grupo Conferente de mercadorias..... Contínuo (mais de 21 anos) Electricista (pré-oficial do 1.º ano) Entregador de ferramentas Oficial de 2.ª Fiel de armazém (menos de 1 ano) ... Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas..... Porteiro Vulcanizador	27 300\$00
XI	Dactilógrafo (3.º ano) Abastecedor de carburantes Estagiário do 3.º ano Lavador..... Montador de pneus Operário não especializado..... Servente.....	26 050\$00
XII	Ajudante de electricista do 2.º período Ajudante de lavador Ajudante de lubrificador Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano Praticante do 2.º ano (metalúrgico) ... Servente de limpeza	24 800\$00
XIII	Ajudante de electricista do 1.º período Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano (metalúrgico) ...	20 850\$00
XIV	Praticante de despachante.....	18 650\$00
XV	Paquete de 17 anos	17 150\$00
XVI	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano ... Paquete de 16 anos	15 600\$00
XVII	Aprendiz de electricista do 2.º período Paquete de 15 anos	13 900\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração
XVIII	Aprendiz de electricista do 1.º período Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano (admissão aos 14/15 anos) Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (admissão aos 16 anos) Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (admissão aos 17 anos)	12 500\$00
XIX	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (admissão aos 14/15 anos) Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (admissão aos 16 anos)	10 950\$00
XX	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano (admissão aos 14/15 anos)	9 350\$00

1 — O motorista quando em serviço internacional auferirá a remuneração mensal mínima de 34 600\$.

2 — Os oficiais de 1.ª e 2.ª, referidos respectivamente nos grupos VI e VIII, pertencem às seguintes categorias profissionais: bate-chapa, canalizador, ferreiro, forjador, mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, estofador, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador, torneiro mecânico de automóveis ou máquinas e polidor.

ANEXO III

Estruturas dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.
Chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento.
Contabilista.
Chefe de divisão ou serviços.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Guarda-livros.
Analista de sistemas.
Programador.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.
Chefe de movimento.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa metalúrgico.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de estação.
Chefe de central.
Encarregado de garagens.
Encarregado de cargas e descargas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.
Escriturário principal.

Correspondente em línguas estrangeiras.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.

Paquete (15, 16 e 17 anos).
Dactilógrafo do 3.º, 2.º e 1.º anos.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador mecanográfico.
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador-verificador ou gravador de dados.
Escriturário de 1.ª
Escriturário de 2.ª
Caixa.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.

5.2 — Comércio:

Fiel de armazém.

5.3 — Produção:

Despachante.
Expedidor.
Coordenador.
Motorista (de pesados e de ligeiros).
Motorista de tractores, empilhadores e gruas.

5.4 — Outros:

Electricista (mais de 3 anos).
Oficiais de 1.ª

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de *telex*.
Cobrador.
Empregado de serviços externos.
Oficiais de 2.ª
Apontador (mais de 1 ano).
Electricista (menos de 3 anos).
Entregador de ferramentas (1.ª e 2.ª).
Motorista de ligeiros.
Telefonista.
Lavador.
Vulcanizador.
Lubrificador.
Montador de pneus.
Abastecedor de carburantes.

6.2 — Produção:

Chefe de grupo.
Manobrador de máquinas.
Conferente de mercadorias.
Ajudante de motorista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operário não especializado.
Servente.
Servente de limpeza.
Contínuo (mais de 21 anos).
Porteiro.
Guarda.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiários do 3.º, 2.º e 1.º anos.
Contínuo (menos de 21 anos).

A.2 — Praticantes de produção:

Apontador (menos de 1 ano).
Pré-oficial de electricista do 2.º e 1.º anos.
Ajudante de electricista do 2.º e 1.º períodos.
Ajudante de lubrificador.
Praticante do 2.º e 1.º anos — metalúrgicos.
Ajudante de lavador.
Praticante de despachante.

A.3 — Aprendizes de produção:

Aprendiz de metalúrgico.
Aprendiz de electricista.

I Livrete individual de controle para...
Dos transportes rodoviários

II País: Portugal

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

IV Última data de utilização:...

V Nome completo, data do nascimento e residência
do titular do livrete:...

VI Entidade patronal (nome, morada, número de
telefone e carimbo): . . .

Data da emissão:...

Descanso semanal:...

Descanso complementar:...

Categoria profissional:...

Local de trabalho:...

Passado pelo sindicato de:...

Conforme modelo estabelecido pela Organização In-
ternacional do Trabalho.

**ÍNDICE DO REGULAMENTO SOBRE A UTILIZAÇÃO
E MANUTENÇÃO DO LIVRETE INDIVIDUAL DE CONTROLE**

Capítulo I — Características do livrete individual de controle.

Artigo 1.º — Posse do livrete.
Artigo 2.º — Intransmissibilidade do livrete.
Artigo 3.º — Fornecimento dos livretes.
Artigo 4.º — Horário fixo.
Artigo 5.º — Formato e conteúdo do livrete.

Capítulo II — Normas para a aquisição dos livretes.

Artigo 6.º — Requisição dos livretes.
Artigo 7.º — Alteração do tipo de horário.
Artigo 8.º — Alteração do descanso semanal.
Artigo 9.º — Extravio do livrete.

Capítulo III — Normas de manutenção e preenchimento.

Artigo 10.º — Princípios de preenchimento.
Artigo 11.º — Forma dos registos.
Artigo 12.º — Preenchimento dos livretes.
Artigo 13.º — Símbolos.

- Artigo 14.º — Registos em horário fixo.
- Artigo 15.º — Mapa de horário de trabalho.
- Artigo 16.º — Registos e seus significados.
- Artigo 17.º — Momento dos registos.
- Artigo 18.º — Trabalho em descanso semanal.
- Artigo 19.º — Relatórios semanais.

Capítulo IV — Deveres dos trabalhadores.

- Artigo 20.º — Deveres dos trabalhadores.

Capítulo V — Deveres das empresas.

- Artigo 21.º — Deveres das empresas.

Capítulo VI — Preço dos livretes.

- Artigo 22.º — Preço do livrete.

Anexo I — Disposição dos transportes internacionais rodoviários.

Anexo II — Modelo de folha diária preenchida.

Anexo III — Modelo de folha diária.

Anexo IV — Modelo de relatório semanal.

REGULAMENTO SOBRE A UTILIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DO LIVRETE INDIVIDUAL DE CONTROLE

Este livrete é emitido em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para os transportes rodoviários, assim como dos Decretos Regulamentares do AETR (Decretos n.ºs 324/73 e 96/82).

CAPÍTULO I

Características do livrete individual de controle

Artigo 1.º

(Posse do livrete)

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete individual:

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

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

(Intransmissibilidade do livrete)

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que represente o trabalhador.

Artigo 3.º

(Fornecimento dos livretes)

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados pela entidade patronal, devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

Artigo 4.º

(Horário fixo)

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga a vermelho com os dizeres «possui horário fixo».

Artigo 5.º

(Formato e conteúdo do livrete)

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

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

2 — Os modelos de 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 6.º

(Requisição dos livretes)

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6, existente no próprio livrete, (página n.º ...) ou através de listagem contendo os elementos constantes da requisição individual.

2 — Preenchidas as primeiras 60 folhas diárias de cada livrete, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete.

Artigo 7.º

(Alteração do tipo de horário)

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

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega do 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 8.º

(Alteração do descanso semanal)

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

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

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao descanso complementar. Este terá lugar no dia ou meio dia imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

4 — A empresa só poderá alterar o descanso complementar previsto no número anterior em situações excepcionais e por razões imperiosas de serviço que o justifiquem.

Artigo 9.º

(Extravio do livrete)

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

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

CAPÍTULO III

Normas de manutenção e preenchimento

Artigo 10.º

(Princípios de preenchimento)

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 11.º

(Forma dos registos)

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

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.

Artigo 12.º

(Preenchimento dos livretes)

1 — O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscri-

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







2 — Nos casos de não prestação do serviço por motivo de doença, acidente de trabalho, férias e licença sem vencimento, serão os respectivos períodos acrescidos à data de validade.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador registará na folha diária subsequente a situação correspondente.

Artigo 13.º

(Símbolos)

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

- 4 —  — Repouso diário;
- 5 —  — Período fora de serviço;
- 6 —  — Período de condução;
- 7 —  — Períodos de serviço além dos considerados sob os símbolos 4 e 5;
- 7-A —  — Trabalhos efectivos para além da condução;
- 12 —  — Tempo total de repouso antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por titular não motorista será registado sob a rubrica 7-A.

Artigo 14.º

(Registos em horário fixo)

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

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

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

Artigo 15.º

(Mapa de horário de trabalho)

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

Artigo 16.º

(Registos e seus significados)

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

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o traba-

lhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;

- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 13.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das 24 horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo 5);
- d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;
- e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; a entidade patronal ou os agentes de controle 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 sobre os símbolos 6, 7 e 7A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

Artigo 17.º

(Momento dos registos)

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de 15 minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 14.º e 16.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária a que alude a alínea c) do artigo 16.º não são admitidos registos de duração inferior a 15 minutos nem de 60 minutos para refeição.

Artigo 18.º

(Trabalho em descanso semanal)

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

Artigo 19.º

(Relatórios semanais)

Será preenchido um 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, 13, 14, 14-A e 15 da folha diária serão transcritas, respectivamente, para as rubricas E, F, G, Ha, Hb e I do relatório semanal na coluna referente ao dia da semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) 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.);
- c) Na rubrica L será indicada a data do descanso semanal precedente.

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 20.º

(Deveres dos trabalhadores)

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

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registrar correcta e pontualmente, no início e no fim do período a que respeitem, as actividades profissionais e horas de repouso;
- c) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- d) Assinar as folhas diárias e os relatórios semanais;
- e) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- f) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controle;
- g) Estar sempre na posse do seu livrete ou de documento equivalente até que tenham decorrido duas semanas sobre o termo da sua completa utilização;
- h) Entregar o livrete à entidade patronal na primeira oportunidade logo que decorrido o prazo referido na alínea anterior;
- i) Entregar o livrete à entidade patronal antes de abandonar a empresa.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, os livretes dos membros de tripulação ao serviço de empresas estabelecidas no território de qualquer parte contratante do AETR deverão conter os dados relativos aos períodos de trabalho e de repouso respeitantes aos 7 dias que precederem o início de qualquer transporte rodoviário internacional.

CAPÍTULO V

Deveres das empresas

Artigo 21.º

(Deveres das empresas)

As empresas estabelecidas em território português que efectuem transportes internacionais rodoviários por conta própria ou de outrem, para além de outras medidas que forem necessárias para assegurar o cumprimento do presente regulamento, deverão:

- a) Assegurar a entrega dos livretes aos membros da tripulação, prestando-lhes os esclarecimentos necessários ao seu correcto preenchimento, assim como sobre o regime de trabalho a que estão obrigados;
- b) Só empregar condutores que preencham os necessários requisitos de idade e dispondo da idoneidade profissional e moral indispensável à boa execução dos serviços;
- c) Organizar o serviço de transporte de modo a possibilitar a observância do regime de trabalho e entregar ao condutor um plano de viagem;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os relatórios semanais, retirando o original;
- e) Fiscalizar semanalmente, ou logo que possível, os períodos de condução e de outros

trabalhos, assim como as horas de repouso, servindo-se para o efeito dos livretes e de quaisquer outros documentos disponíveis;

- f) Pôr imediatamente cobro a qualquer infracção que verifiquem e tomar todas as medidas necessárias para evitar a sua repetição, modificando, por exemplo, os horários e os itinerários;
- g) Só conceder novo livrete a um membro de tripulação depois da completa utilização do que estiver na sua posse ou quando o tempo que falte para o efeito seja inferior à duração da viagem a iniciar;
- h) Retirar os livretes logo que decorridas duas semanas sobre o termo da sua completa utilização e conservá-los à disposição dos agentes de controle durante um período de, pelo menos, 24 meses.

CAPÍTULO VI

Preço dos livretes

Artigo 22.º

(Preço do livrete)

1 — É fixado em 75\$ 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 suportadas pelas entidades patronais.

3 — O preço estabelecido no n.º 1 poderá ser, por acordo, alterado a solicitação do sindicato.

Folha diária

Librete n.º 545

<p>2. Número de matrícula do(s) veículo(s) BB-55-78</p>	<p>1. FOLHA DIÁRIA N.º 15</p>	<p>3. Dia e data Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973</p>
--	---	---

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

**DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS TRANSPORTES INTERNACIONAIS
RODOVIÁRIOS**

(DEC.REG. 96/82, DE 16.12)

Assunto	Enunciado das normas				
1 — Composição da equipagem (artigo 10.º).	Se a distância a percorrer entre 2 períodos consecutivos de repouso diário for superior a 450 km, é obrigatória a presença de 2 condutores ou a substituição do condutor ao fim de 450 km de percurso nos seguintes casos: a) Conjuntos de veículos com mais de 1 reboque ou semi-reboque; b) Conjuntos de veículos afectos ao transporte de passageiros, quando o peso máximo autorizado do reboque ou semi-reboque ultrapasse 5t; c) Conjuntos de veículos afectos ao transporte de mercadorias, quando o peso máximo autorizado do conjunto ultrapasse 20t.				
2 — Tempos máximos de condução (artigos 7.º e 8.º).	Diário	Semanal	Bissemanal	Condução contínua	
	8 horas (*)	48 horas	92 horas	4 horas (*)	<div>Interrupções</div> <div>a) Veículos referidos no artigo 10.º (2 condutores): 1 hora; ou 2x30 minutos.</div> <div>b) Outros veículos: 30 minutos; ou 2x20 minutos; ou 3x15 minutos.</div>
3 — Repouso diário (artigo 6.º) (*)	Veículos com 1 condutor			Veículos com 2 condutores	
	Durante o período de 24 horas que preceda o exercício de qualquer actividade profissional: A) Veículos de passageiros: Hipótese I: 10 horas consecutivas, sem qualquer possibilidade de redução. Hipótese II (*) 11 horas consecutivas, com possibilidade de redução: Até 10 horas consecutivas, 2 vezes por semana; e 9 horas consecutivas, 2 vezes por semana. B) Veículos de mercadorias: 11 horas consecutivas, com possibilidade de redução: Até 9 horas consecutivas, 2 vezes por semana; ou Até 8 horas consecutivas, 2 vezes por semana.			a) Com cama: 8 horas, durante o período de 30 horas que preceda o exercício de qualquer actividade profissional. b) Sem cama: 10 horas consecutivas durante o período de 27 horas que preceda o exercício de qualquer actividade profissional.	
4 — Repouso semanal (artigo 9.º) (*)	24 horas consecutivas, precedidas ou seguidas imediatamente de um período de repouso diário.				

(*) Quando não se trate de veículos referidos no artigo 10.º, o tempo de condução poderá ser elevado para 9 horas, até 2 vezes por semana. Neste caso haverá 2 interrupções de 30 minutos cada.

(*) Quando necessária, a condução poderá ser prolongada no máximo de 30 minutos.

(*) O repouso só poderá decorrer dentro do veículo se este permanecer parado e dispor de cama e outras condições exigidas.

(*) Nesta hipótese, o serviço comportará:

1 interrupção de 4 horas consecutivas; ou
2 interrupções de 2 horas consecutivas cada.

(*) De 1 de Abril a 30 de Setembro, o repouso semanal poderá, para os membros da tripulação afectos aos transportes de passageiros, ser substituído por um repouso mínimo de 60 horas por cada período de 14 dias consecutivos.

Folha diária

2. Número de matrícula do(s) veículo(s)		1. FOLHA DIÁRIA N.º												3. Dia e data	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
4															
5															
6															
7															
7a															
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
4															
5															
6															
7															
7a															
8. Local de início do serviço:															
9. Local de cessação do serviço:															
10. Transporte de mercadorias. Peso máximo autorizado do conjunto de veículos* (eventualmente):															
10a. Transporte de passageiros. Regime de repouso diário escolhido:															
11. Contagem quilómetros: Fim do serviço: km / milhas. Início do serviço: km / milhas. Percurso total:															
16. Observações e assinatura:															
														12.	Número de horas
														13.	
														14.	
														14a.	
														15. Total 13 + 14 + 14a eventualmente	

* n.º 21/85

Nota 1

Na prática, os espaços das rubricas 10 e 10a só serão preenchidos na mesma folha diária quando um membro da equipagem tiver efectuado no mesmo dia um transporte de passageiros e um transporte de mercadorias.

No espaço 10a (a preencher unicamente pelos membros da equipagem de veículos destinados ao transporte de passageiros) é necessário escrever «10 h» ou «11 h», conforme o sistema de repouso diário aplicável ao membro da equipagem.

Nota 2

No espaço 12, o facto de se indicarem 12 horas de tempo total de repouso ininterrupto antes da entrada em serviço quer dizer que o motorista terminou o seu trabalho na véspera às 19 horas. Com efeito, acrescentando às 7 horas indicadas no espaço 4 as 5 horas compreendidas entre as 19 e as 24 horas, na véspera, chega-se a um total de 12 horas.

A V E R B A M E N T O S

A PARTIR DO DIA/...../.....

O DIA DE DESCANSO SEMANAL DO TITULAR DESTA LIVRETE PASSA A SER:

.....

Assinatura do trabalhador:

Assinatura da entidade patronal:

carimbo

Outros averbamentos:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Lisboa, 16 de Abril de 1985.

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e Sede da FESINTES, 2 de Maio de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços.

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

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

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 11 de Abril de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Maio de 1985, a fl. 32 do livro n.º 4, com o n.º 213/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente CCT é aplicável no território do continente às empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de ma-

deiras para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A regulamentação colectiva de trabalho ora estabelecida vigorará por um período mínimo de 24 me-

ses, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de 20 meses.

Cláusula 16.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar, salvo nos termos previstos na lei, nenhum trabalhador para serviços que não estejam relacionados com a sua categoria profissional;
- d) Facilitar, nos termos da cláusula 30.^a, a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos oficiais ou equiparados;
- e) Dispensar, nos termos legais, todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção sindical ou delegados sindicais e facilitar o exercício de cargos em instituições de previdência;
- f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens, fazendo-lhes as necessárias observações sempre por forma a não ferir a sua dignidade;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores local apropriado para a afixação de documentos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não colocar qualquer entrave à sua entrega e difusão, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- h) Facultar local para reuniões dos trabalhadores sempre que estes o solicitem sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;
- i) Informar periodicamente os trabalhadores da situação e objectivos da empresa;
- j) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual sempre que o trabalhador justificadamente o solicite.

Cláusula 23.^a-A

(Quotizações sindicais)

As empresas, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador, poderão enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical, até ao dia 10 do mês seguinte a que diz respeito.

Cláusula 30.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço de uma entidade empregadora que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á o regime legal vigente.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que respeita.

3 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano de cessação.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente contrato será acrescida uma diuturnidade de 600\$ por cada 3 anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 4 diuturnidades.

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

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, de 15 de Novembro de 1979, tinham mais de 3 anos na mesma profissão ou categoria profissional terão direito à segunda diuturnidade 3 anos após o início de vigência daquele instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 39.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 600\$, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

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

Cláusula 46.^a

(Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes)

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito a pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte;

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 50\$;

Almoço, jantar e ceia — 200\$.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante facturas.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de 45 minutos.

Cláusula 51.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 30 dias de férias de calendário.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

Cláusula 85.^a-A

(Questão transitória)

Os trabalhadores ao serviço de empresas que à data da entrada em vigor do presente CCT procedam ao en-

vio das quotizações sindicais não carecem de renovar a solicitação prevista na cláusula 23.^a-A.

Cláusula 86.^a

(Sucessão de regulamentação)

O regime de regulamentação do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições dos instrumentos de regulamentação anteriores, cujas disposições ficam revogadas e são substituídas pelas agora acordadas, salvo nas matérias previstas naqueles instrumentos de regulamentação e não contempladas no presente CCTV.

Funções de apoio

Grupo	Remuneração
I-A	34 000\$00
I-B	32 000\$00
II	30 000\$00
III	28 000\$00
IV	24 500\$00
V	23 250\$00
VI	21 500\$00
VII	20 750\$00
VIII	20 000\$00
IX	19 700\$00
X	19 500\$00
XI	19 200\$00
XII	14 400\$00
XIII	12 400\$00
XIV	10 800\$00
XV	9 900\$00
XVI	9 600\$00

Nota. — A presente tabela de remunerações mínimas produz efeitos a 1 de Janeiro de 1985.

Lisboa, 23 de Abril de 1985.

Pela ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeiras:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela APCIM — Associação Portuguesa de Comércio e Indústrias de Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIMC — Associação de Industriais de Madeiras do Centro:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra, Mestrança e Marinhagem de Máquinas Marinha Mercante:

Carlos Manuel Dias Pereira.

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

Carlos Manuel Dias Pereira.

Depositado em 28 de Maio de 1985, a fl. 32 do livro n.º 4, com o n.º 216/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para o n.º 3 da cláusula 2.^a; n.º 1 da cláusula 69.^a; n.º 1 da cláusula 71.^a, e anexo II — Tabela salarial — do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1981, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 43, de 22 de Dezembro de 1982, e 16, de 29 de Abril de 1984.

Cláusula 2.^a

3 — A tabela salarial constante do anexo II e restantes cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro de 1985 a 31 de Março de 1986, data a partir da qual passarão a vigorar as que entretanto vierem a ser acordadas.

Cláusula 36.^a

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 125\$;
- b) Almoço — 530\$;
- c) Jantar — 530\$;
- d) Ceia — 340\$.

Cláusula 69.^a

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 anos na mesma categoria e empresa, a diuturnidades de 1250\$, até ao limite de 5.

Cláusula 71.^a

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixas, cobradores ou equiparados têm direito a um abono mensal no valor de 2500\$.

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categoria profissional	Remuneração
A	Chefe de serviços Analista-programador	51 800\$00

Classe	Categoria profissional	Remuneração
B	Chefe de secção Programador de informática	44 400\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática	40 100\$00
D	Segundo-oficial Operador mecanográfico	38 000\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém	34 800\$00
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém	31 800\$00
G	Operador de máquinas Servente Embalador	30 000\$00
H	Praticante	25 800\$00
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	25 200\$00
J	Praticante estagiário	21 400\$00
L	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre)	17 000\$00
	Praticante estagiário de armazém (2.º semestre)	21 400\$00
M	Paquete	16 700\$00

Lisboa, 16 de Maio de 1985.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Maio de 1985, a fl. 32 do livro n.º 4, com o n.º 217/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outras**

Entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria estabeleceu-se a seguinte revisão salarial (clausulado e tabela).

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, a Associação outorgante e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

A tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985 até 31 de Dezembro do mesmo ano.

Cláusula 19.^a

**(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações
no continente e ilhas)**

- 1 —
- a)
- b) A remuneração por deslocação correspondente a 0,9% sobre o nível 4 da tabela salarial, por dia;
- c), d), e) e f)
- 2, 3 e 4 —

Cláusula 30.^a-A

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que desempenhem funções de caixa ou cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração mensal certa, um abono para falhas de 3000\$.

Cláusula 30.^a-B

(Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, no valor de 100\$.

Nota. — As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1977, e 6, de 15 de Fevereiro de 1981).

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Vencimento/mês
I	Chefe de serviços ou chefe de escritório	50 220\$00
II	Chefe de secção, guarda-livros e secretário de direcção	39 710\$00
III	Ajudante de guarda-livros	38 420\$00
IV	Primeiro-escriturário, caixa e operador mecanográfico de 1. ^a	37 800\$00
V	Segundo-escriturário e cobrador	36 330\$00
VI	Operador mecanográfico de 2. ^a	35 780\$00
VII	Telefonista	34 730\$00
VIII	Terceiro-escriturário e caixa de balcão	34 050\$00
IX	Contínuo	31 160\$00
X	Estagiário e dactilógrafo do 1. ^o ano ...	18 300\$00
XI	Estagiário e dactilógrafo do 2. ^o ano ...	20 400\$00
XII	Paquete de escritório de 14/15 anos ...	12 000\$00
XIII	Paquete de escritório de 16 anos	14 300\$00
XIV	Paquete de escritório de 17 anos	17 000\$00

Lisboa, 21 de Março de 1985.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Maio de 1985, a fl. 33 do livro n.º 4, com o n.º 218/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a Shell Portuguesa, S. A. R. L., e outras empresas petrolíferas (BP, ESSO e MOBIL) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, a FSTIQFP — Federação dos Sindicatos da Indústria Química e Farmacêutica de Portugal, o Sindicato dos Técnicos de Vendas e o SI-

TESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços foi acordado, em reunião de conciliação realizada a 7 de Maio de 1985, introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou

(*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1984, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

Cláusula 41.ª

(Prestação de trabalho em regime de prevenção)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:
 - a) Remuneração de 70\$ por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
 - b)
 - c)
 - d)
- 5 —

Cláusula 45.ª

(Pagamento por deslocação)

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e ilhas adjacentes: o trabalhador será reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — 95\$;
Almoço/jantar — 420\$;
Ceia — 190\$;
Dormida com pequeno-almoço — 1090\$;
Diária — 1980\$.

- 1.1 —
- 1.2 —
- 1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 285\$ diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, 3 pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro: dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 560\$ diários, para «dinheiro de

bolso», absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 54.ª

(Subsídios)

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

- 1 —
- 2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 325\$ por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a)
- b)
- c)

- 3 —
- 4 —

B)

- 1 —

- 1.1 —

- 2 —

- 3 —

- 3.1 —

C)

D)

E)

F)

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 325\$ por mês.

H)

I)

J)

Cláusula 95.ª

(Descendentes com deficiências psicomotoras)

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de

reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação até o descendente em causa atingir os 21 anos de idade, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 100 000\$ por cada um e por ano.

2 —

ANEXO II
Remunerações mensais mínimas

Grupo	Profissões	Remuneração
A	Director ou chefe de departamento	122 450\$00
B	Chefe de divisão	93 300\$00
C	Analista de sistemas	83 900\$00
	Assistente administrativo	
	Auditor interno	
	Chefe de serviços	
	Chefe de vendas	
	Superintendente de instalação	
D	Analista-chefe	71 550\$00
	Analista-programador	
	Agente de métodos (escritório)	
	Auditor interno auxiliar	
	Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos	
	Chefe de secção	
	Coordenador de vendas	
	Despachante privativo	
	Representante	
	Superintendente	
	Técnico administrativo principal	
E	Analista principal	59 300\$00
	Assistente operacional	
	Chefe de operação e planificação	
	Desenhador-projectista	
	Programador de informática	
	Técnico administrativo	
	Técnico construtor civil	
	Topógrafo	
F	Agente de métodos (metalúrgico)	54 400\$00
	Chefe de operação (informática)	
	Desenhador-maquetista	
	Escriturário especializado	
	Fotógrafo especializado	
	Secretária	
G	Caixa	49 100\$00
	Chefe de equipa	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Desenhador	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado (electricista)	
	Encarregado (metalúrgico)	
	Encarregado (químico)	
	Enfermeiro	
	Escriturário de 1.ª	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Inspector técnico (garagem)	
	Operador de informática	
	Promotor de vendas	
	Supervisor de aviação	
	Supervisor de telecomunicações	
	Técnico de controle de qualidade	
	Aeroabastecedor qualificado	
	Analista	

Grupo	Profissões	Remuneração
H	Carpinteiro/marceneiro	42 050\$00
	Controlador de qualidade	
	Encarregado de refeitório	
	Escriturário de 2.ª	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro	
	Maquinista de 1.ª classe	
	Mecânico de automóveis	
	Mecânico montador de sistemas de queima de 1.ª (mecânico de gás)	
	Mecânico de instrumentos de precisão	
	Mestre de tráfego local	
	Motorista (pesados)	
	Operador de recolha de dados (com mais de 4 anos)	
	Operador de telex	
	Oficial electricista	
	Recepcionista	
	Serralheiro civil	
	Serralheiro mecânico	
	Telefonista-chefe	
I	Aeroabastecedor	37 150\$00
	Conferente de armazém	
	cobrador	
	Cozinheiro	
	Dactilógrafo	
	Escriturário de 3.ª	
	Lubrificador	
	Maquinista de 2.ª classe	
	Marinheiro de 1.ª classe	
	Mecânico montador de sistemas de queima de 2.ª	
	Motorista (ligeiros)	
	Operador de abastecimento e distribuição	
	Operador de <i>blending</i>	
	Operador de empilhador	
	Operador de recolha de dados (com menos de 4 anos)	
	Operador-sondador	
	Preparador de detergentes	
	Preparador de insecticidas	
	Telefonista	
	Operador de movimentação	
J	Auxiliar de escritório	34 700\$00
	Condutor/ajudante de motorista	
	Copeiro/cafeteiro	
	Empregado de balcão	
	Estafeta	
	Marinheiro de 2.ª classe	
	Operador de enchimento de gases	
	Operador de serviço de armazém	
K	Contínuo	29 800\$00
	Guarda	
	Lavador	
	Porteiro	
	Servente de armazém	
L	Trabalhador de limpeza	27 300\$00

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1985 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Lisboa, 17 de Maio de 1985.

Pelas empresas (BP, MOBIL, SHELL e ESSO):

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Pela FSTIQFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

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

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes, Marinha Mercante:

Ana Paula Pinto Ferreira Pina.

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal (CGTP-IN) representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Centro e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Sul.

Lisboa, 17 de Maio de 1985. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 9 de Maio de 1985. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa-TUL.

Pelo Secretariado, *Amável Alves*.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*).

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 9 de Maio de 1985. — Pelo Executivo, *Raul Jesus Guedes*.

Depositado em 27-5-85, a fl. 32 do livro n.º 4, com o n.º 214/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alterações

Revisão do ACTV entre a UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa e as associações sindicais a seguir discriminadas:

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
 FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractivas, Energia e Química;
 FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros;
 SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas;
 SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
 SINDEQ — Sindicato Democrático da Química;
 SICONTEQ — Sindicato dos Contabilistas;
 Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
 Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 — A presente revisão é celebrada entre a UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa, U. C. R. L., e as associações sindicais subscritoras.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Esta revisão entra em vigor 5 dias após a data de distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada, à excepção da revisão da tabela salarial a qual entra em vigor em 1 de Junho de 1985.

- 2 — O prazo de vigência deste acordo é de 1 ano.
- 3 — A tabela salarial será revista anualmente produzindo efeitos a 1 de Junho de cada ano.
- 4 — A denúncia desta revisão e consequentemente do ACT é possível decorridos que estejam 10 meses.
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 36.^a

(Mudança de tipo ou horário de trabalho)

- 1 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
- 2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho, bem assim como dos intervalos de descanso.
- 3 — Os órgãos de colaboração constituídos nas empresas para apreciar os problemas directamente relacionados com os interesses dos trabalhadores deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização de horários de trabalho.
- 4 — A proposta de mudança de tipo de horário ou de horário deve ser apresentada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data em que deverá passar a vigorar.
- 5 — A mudança de tipo de horário ou de horário só poderá ter lugar após um período de descanso semanal, que nunca será inferior ao devido pelo horário substituído.

CAPÍTULO XIV

Previdência e abono de família

Cláusula 103.^a

(Protecção na doença)

- 1 — Salvo na situação prevista no n.º 6, o trabalhador na situação de doença, impeditiva da prestação de trabalho, receberá uma importância igual ao valor da retribuição mensal líquida, ficando o trabalhador obrigado a entregar o subsídio que vier a receber da Previdência.
- 2 —

3 — Em caso de doença devida à deslocação em serviço do trabalhador, a UCAL e cooperativas agrupadas tomarão a seu cargo a diferença entre os subsídios da Previdência e o regime previsto no n.º 1.

4 —

5 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a UCAL e cooperativas agrupadas pagarão, durante o período previsto no n.º 1 desta cláusula, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida mensal do trabalhador, desde que o acidente ou a doença tenham, respectivamente, ocorrido ou sido contraída ao serviço da organização.

6 —

Cláusula 105.^a

(Complemento de pensões de invalidez ou por velhice)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da UCAL e cooperativas agrupadas, estas procederão, no fim de cada mês, ao pagamento de uma importância igual ao vencimento mensal líquido auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhes a entrega da soma das pensões de invalidez, de reforma ou de quaisquer outras que venha a receber.

2 — No caso de incapacidade temporária, a UCAL e cooperativas agrupadas pagarão enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, uma importância igual ao vencimento mensal líquido, devendo o trabalhador fazer-lhes entrega das indemnizações legais a que tenha direito.

3 — Em caso de passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez, a UCAL e cooperativas agrupadas garantirão aos trabalhadores ao seu serviço o valor das pensões por complemento da Previdência, conforme o constante no quadro seguinte:

Até 10 anos de serviço — 50% da retribuição líquida mensal;
Mais de 10 anos de serviço — 100% da retribuição líquida mensal.

4 —

5 —

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Tabela negociada	Δ — %
I		
II	93 500\$00	20
III	70 150\$00	20
IV	58 450\$00	20
V	49 100\$00	20
VI	42 700\$00	20
VII	38 050\$00	20

Grupo	Tabela negociada	Δ %
VIII	36 550\$00	20
IX	34 900\$00	20
X	33 200\$00	20
XI	32 400\$00	20
XII	31 600\$00	20
XIII	26 900\$00	20
XIV	22 150\$00	20
XV	17 300\$00	20
XVI	14 400\$00	20
XVII	12 500\$00	20

Entidade empregadora:

Pela UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entidades Sindicais:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extrativas, Energia e Química:
Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:
Polidoro Alves Vaz do Castelo.

Pela SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:
José Carlos da Silva Pereira.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SICONT — Sindicato dos Contabilistas:
Polidoro Alves Vaz do Castelo.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Polidoro Alves Vaz do Castelo.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Polidoro Alves Vaz do Castelo.

Declaração

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

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

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

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

SITECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 7 de Maio de 1985. — Pelo Secretariado,
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros outorgou o ACTV/UCAL em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Contabilistas.

Lisboa, 21 de Maio de 1985. — (Assinatura ilegível.)

Depositado em 30 de Maio de 1985, a fl. 33, do livro n.º 4, com o n.º 219/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CCT entre aquela Assoc. e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

A Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços acordam em aderir ao CCT para trabalhadores de escritório da indústria de vidro de embalagem, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, 41, de 8 de Novembro de 1979, 6, de 15 de

Fevereiro de 1981, 10, de 15 de Março de 1983, 18, de 15 de Maio de 1984, e 18, de 15 de Maio de 1985.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 1985.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 13 de Maio de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Maio de 1985, a fl. 32 do livro n.º 4, com o n.º 215/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de motorista de pesados (passageiros), abrangida pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1985.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Motorista de pesados (passageiros).

CCT entre a Assoc. Portuguesa do Comércio e Ind. de Madeiras e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de operador de autoclave, abrangida pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1985.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de autoclave.

ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.^{da}, e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores da Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1985:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Delegado técnico de panificação.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Demonstrador principal.

A — Estágio e aprendizagem:

Demonstrador estagiário.

Profissões integráveis em 2 níveis

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Demonstrador.

AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e o Sind. dos Quadros Técnicos dos Transportes Rodoviários e outros — Constituição da comissão paritária

De harmonia com o estipulado na cláusula 87.ª do acordo de empresa em epígrafe, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1983, foi constituída pelas entidades signatárias daquele uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da empresa:

Membros efectivos:

Licenciados José Manuel Graça Gaspar, Carlos Alberto Pedras Glória, Alexandre de Jesus Campos e Manuel Pires do Nascimento.

Membros suplentes:

Licenciados Luís Manuel Reis e Filipe da Câmara Oliveira.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Diamantino Nunes, Francisco Soares Feio, licenciado Abílio Cruz Vilarica e Casimiro dos Santos Gomes.

Membros suplentes:

Armando Graça, Artur Ferreira Correia, João Santos Costa Marques e licenciado Agostinho Castanheira.

CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Constituição da comissão paritária.

Nos termos da cláusula 63.^a do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1985, foi constituída pelas partes outorgantes do mesmo uma comissão paritária com a seguinte composição:

Por parte da Associação:

Efectivos:

Dr. Carlos Alberto Mendes do Couto.
Egas Moniz Bargão.

Suplentes:

Tenente-coronel Augusto Leandro Ribeiro Lázaro.

Amândio José de Sousa Marques.

Por parte dos sindicatos:

Efectivos:

Maria Eduarda Contente Almeida.

Hermínia Gomes António Lopes.

Suplentes:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Jorge Manuel Rafael Corregedor Abegão.