

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 9

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 370\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 9	P. 265-308	8-MARÇO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	--------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

— Faxte Kalk Minerais, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	267
— Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	267

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros .....	268
— Aviso para PE dos CCT entre a FENAME e diversas associações sindicais .....	268
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte .....	268
— PE do CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Rectificação .....	269

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra .....	269
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra .....	270
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra .....	272
— CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras .....	273
— CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Alteração salarial e outra .....	274
— AE entre a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L. <sup>da</sup> e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outro .....	275
— AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Rectificação .....	307



---

#### 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

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Faxe Kalk Minerais, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua**

A empresa Faxe Kalk Minerais, L.<sup>da</sup>, com sede na Avenida de Miguel Bombarda, 21, 3.º, esquerdo, Lisboa, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial sita nas instalações da empresa Papéis Inapa, S. A., Praias do Sado, concelho de Setúbal.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à lei geral do trabalho.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, consubstanciadas na necessidade de assegurar a produção e o fornecimento contínuo do produto precipitado de cálcio, que se destina a ser utilizado na fabricação de papel de alta qualidade à empresa Papéis Inapa, seu único cliente, que já labora continuamente. Acresce que o referido produto tem uma vida útil muito curta, alterando-se as suas características fundamentais caso não seja aplicado de imediato pelo cliente.

Refere ainda a requerente a circunstância de que a rentabilidade económica da unidade só será possível no regime de laboração solicitado.

Assim e considerando:

- 1) Que não se conhece conflitualidade na empresa;
- 2) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 4) Que o regime laboral aplicável, a lei geral do trabalho, não veda o regime pretendido;
- 5) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Faxe Kalk Minerais, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente na sua unidade industrial sita nas instalações da empresa Papéis Inapa, S. A., freguesia de Praias do Sado, concelho de Setúbal.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 6 de Fevereiro de 1997. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A., com sede em Lisboa, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas em Arneiro, Estrada Nacional n.º 3, quilómetro 7, Vila Nova da Rainha, Azambuja.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para os distribuidores de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de gestão logística, designadamente a organização da sua actividade, descongestionamento dos períodos de distribuição e abastecimento dos cerca de 104 supermercados espalhados pelo País.

Assim, e considerando:

- 1) Que a actividade de distribuição desenvolvida pela empresa, no que respeita à matéria em causa, não tem enquadramento legal específico e, por outro lado, pelas suas características, é tributária da actividade industrial;
- 2) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 3) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 4) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 5) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para os distribuidores de produtos alimentares, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 6) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações sitas em Arneiro, Estrada Nacional n.º 3, quilómetro 7, Vila Nova da Rainha, Azambuja.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 4 de Janeiro de 1997. — O Secretário de Estado do Comércio e Turismo, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Fernandes*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa 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 portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1997.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

### **Aviso para PE dos CCT entre a FENAME e diversas associações sindicais**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, entre a mesma federação de associações patronais e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e ainda entre a mesma federação de associações patronais e a

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1 e 2, com uma rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1997, e 3, de 8, 15 e 22 de Janeiro de 1997, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de feragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante dos CCT cujo âmbito agora se pretende estender.

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.**

Nos termos do n.º 5 e para 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

neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, nesta data publicadas.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

## **PE do CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1997, a PE em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 178, no n.º 2 do artigo 1.º da PE, onde se lê «2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por empresas filiadas no SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.» deve ler-se «2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados no SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.».

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outra.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e revisão**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe, representadas pela associação patronal outorgante, bem como a JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência do contrato**

.....

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1996.

#### **CAPÍTULO VII**

##### **Retribuição do trabalho**

###### **Cláusula 52.<sup>a</sup>-A**

###### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 290\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para a cláusula dos subsídios de Natal e de férias.

###### **Cláusula adicional**

As matérias não contempladas pela presente convenção ficam abrangidas pelo CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Conservas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.º série, n.º 20, de 20 de Maio de 1981, bem como as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 29, de 7 de Agosto de 1982, 33, de 8 de Setembro de 1983, 38, de 15 de Outubro de 1985, 38, de 15 de Outubro de 1986, 41, de 8 de Novembro de 1987, 43, de 22 de Novembro de 1988, 46, de 15 de Dezembro de 1989, 46, de 15 de Dezembro de 1990, 1, de 8 de Janeiro de 1992, 48, de 29 de Fevereiro de 1992, 1, de 8 de Janeiro de 1994, 4, de 29 de Janeiro de 1995, e 9, de 8 de Março de 1996.

**ANEXO II**  
**Tabela salarial**

Grupo	Categoria profissional	Retribuição
I	Director de serviços ..... Chefe de serviços .....	125 800\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	116 700\$00
III	Chefe de vendas .....	111 500\$00
IV	Chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Programador de aplicações ou informática ..... Guarda-livros .....	104 900\$00
V	Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção ..... Encarregado de fogueiro .....	92 700\$00
VI	Primeiro-escriurário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor ..... Prospector de vendas ..... Fogoeiro de 1.ª classe ..... Operador de máquinas de contabilidade ...	88 900\$00
VII	Segundo-escriurário ..... Perfurador-verificador ou gravador de dados ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Cobrador ..... Correspondente em língua portuguesa ... Apontador ..... Recepcionista ..... Fogoeiro de 2.ª classe .....	82 000\$00
VIII	Terceiro-oficial/terceiro-escriurário ..... Telefonista ..... Demonstrador ..... Fogoeiro de 3.ª classe ..... Ajudante de motorista .....	76 800\$00
IX	Contínuo maior ..... Porteiro ..... Guarda ..... Ajudante de fogoeiro do 3.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Servente de carga ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	68 600\$00
X	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Ajudante de fogoeiro dos 1.º e 2.º anos ...	61 600\$00
XI	Servente de limpeza ..... Contínuo dos 18 aos 20 anos .....	61 200\$00
XII	Paquete até aos 17 anos .....	41 800\$00

Porto, 16 de Dezembro de 1996.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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 Escritórios 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, Escritórios e Serviços do Norte;  
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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Fevereiro de 1997.

Depositado em 26 de Dezembro de 1997, a fl. 43 do livro n.º 8, com o n.º 19/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe, repre-

sentadas pela associação patronal outorgante, bem como a JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência do contrato

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1996.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 290\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>os</sup> 20, de 1981, e 29, de 1982, e revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.<sup>os</sup> 33, de 1983, 38, de 1984, 38, de 1985, 38, de 1986, 41, de 1987, 41, de 1988, 47, de 1988, 47, de 1990, 2, de 1992, 2, de 1993, 4, de 1994, 4, de 1995, e 9, de 1996, com excepção das agora revistas.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	125 800\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	116 700\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição
III	Chefe de vendas .....	111 500\$00
IV	Chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Programador de aplicações ou informática ..... Guarda-livros .....	104 900\$00
V	Correspondente em línguas estrangeiras ... Secretário de direcção ..... Encarregado de fogueiro .....	92 700\$00
VI	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor ..... Prospector de vendas ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> classe ..... Operador de máquinas de contabilidade ...	88 900\$00
VII	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ou gravador de dados ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Cobrador ..... Apontador ..... Recepcionista ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	82 000\$00
VIII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Demonstrador ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> classe ..... Ajudante de motorista .....	76 800\$00
IX	Contínuo maior ..... Porteiro ..... Guarda ..... Ajudante de foguetiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de carga ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	68 600\$00
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de foguetiro dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos ...	61 600\$00
XI	Servente de limpeza ..... Contínuo dos 18 aos 20 anos .....	61 200\$00
XII	Paquete até aos 17 anos .....	41 800\$00

Porto, 3 de Janeiro de 1997.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Foguetiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Fevereiro de 1997.

Depositado em 24 de Fevereiro de 1997, a fl. 43 do livro n.º 8, com o n.º 18/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outra.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe representadas pela associação patronal outorgante, bem como à JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência do contrato**

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1996.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 52.ª-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 290\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para a cláusula dos subsídios de Natal e de férias.

**Cláusula 64.ª**

**Disposição final**

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1981, e 10, de 15 de Março de 1996, com excepção das agora revistas.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	125 800\$00
II	Chefe departamento/chefe de serviços ... Chefe divisão/tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Contabilista/técnico de contas .....	116 700\$00
III	Chefe de vendas .....	111 500\$00
IV	Chefe de secção/inspector de vendas ..... Programador de aplicação ou de informática/guarda-livros .....	104 900\$00
V	Corresponde em línguas estrangeiras .... Secretário de direcção ..... Encarregado de fogueiro .....	92 700\$00
VI	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico/caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor/prospectador de vendas ..... Fogueiro de 1.ª classe ..... Operador de máquinas de contabilidade	88 900\$00
VII	Segundo-escriturário/perfurador-verificador ou gravador de dados/esteno-dactilógrafo em língua portuguesa/cobrador/apontador ..... Recepcionista/fogueiro de 2.ª classe .....	82 000\$00
VIII	Terceiro-escriturário/telefonista ..... Demonstrador/fogueiro de 3.ª classe ..... Ajudante de motorista .....	76 800\$00
IX	Contínuo maior/porteiro/guarda ..... Ajudante de fogueiro do 3.º ano ..... Estagiário do 2.º ano/servente de carga ... Dactilógrafo do 2.º ano .....	68 600\$00
X	Estagiário do 1.º ano/dactilógrafo do 1.º ano Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos ...	61 600\$00
XI	Servente de limpeza ..... Contínuo de 18 a 20 anos .....	61 200\$00
XII	Paquete de 17 anos .....	41 800\$00

Porto, 17 de Dezembro de 1996.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:  
(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Fevereiro de 1997.

Depositado em 27 de Fevereiro de 1997, a fl. 43 do livro n.º 8, com o n.º 20/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a AIND — Assoc. da Imprensa não Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, às empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND e aos trabalhadores representados pelas organizações sindicais signatárias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e forma de revisão**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1996.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 5500\$ cada uma.

3 — *(Mantém a redacção anterior.)*

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 625\$; contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

**ANEXO V**

**Tabela salarial**

Grupos	Tabela A	Tabela B
0 .....	108 700\$00	99 000\$00
1 .....	98 500\$00	87 800\$00
2 .....	91 200\$00	82 800\$00
3 .....	87 900\$00	79 200\$00
4 .....	85 200\$00	76 000\$00
5 .....	80 500\$00	72 700\$00
6 .....	75 900\$00	68 000\$00

Grupos	Tabela A	Tabela B
7 .....	68 900\$00	62 400\$00
8 .....	64 200\$00	57 900\$00
9 .....	60 900\$00	54 600\$00
10 .....	57 900\$00	52 600\$00
11 .....	53 600\$00	47 700\$00
12 .....	49 700\$00	44 500\$00
13 .....	46 600\$00	41 700\$00

*Nota.* — Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional quando as remunerações previstas nestas tabelas forem inferiores.

1, 2 e 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1997.

Pela AIND — Associação da Imprensa não Diária:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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 e Serviços 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, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros 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, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Entrado em 24 de Fevereiro de 1997.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1997, a fl. 43 do livro n.º 8, com o n.º 21/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte — Alteração salarial e outra.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte (distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

2 — (*Mantém-se*).

3 — (*Mantém-se*).

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — (*Mantém-se a redacção vigente, com a redução do período normal de trabalho de quarenta e quatro horas para quarenta e duas horas.*)

2 — (*Mantém-se*).

§ único. (*Mantém-se*).

#### Tabela salarial

	A	B
1) Cabeleireiro de homens:		
Cabeleireiro completo .....	65 800\$00	63 100\$00
Oficial especializado .....	64 500\$00	61 800\$00
Meio-oficial/praticante .....	61 000\$00	60 600\$00
Aprendiz:		
1.º ano .....	45 100\$00	45 100\$00
2.º ano .....	45 100\$00	45 100\$00
Pessoal adventício .....	3 900\$00	3 900\$00
2) Cabeleireiro de senhoras:		
Cabeleireiro completo .....	65 800\$00	63 400\$00
Oficial de cabeleireiro .....	64 700\$00	61 800\$00
Praticante .....	63 500\$00	61 000\$00
Ajudante .....	60 900\$00	60 200\$00
Aprendiz:		
1.º ano .....	45 100\$00	45 100\$00
2.º ano .....	45 100\$00	45 100\$00
3) Ofícios correlativos:		
Manicura .....	60 900\$00	60 200\$00
Massagista estética .....	66 100\$00	62 900\$00
Esteticista .....	64 900\$00	61 900\$00
Oficial posticeiro .....	64 800\$00	61 800\$00
Ajudante de posticeiro .....	61 000\$00	60 200\$00
Pedicura .....	61 000\$00	60 200\$00
Calista .....	61 000\$00	60 200\$00
Aprendiz:		
1.º ano .....	45 100\$00	45 100\$00
2.º ano .....	45 100\$00	45 100\$00

#### Notas

1 — A Tabela B aplica-se, a partir de 1 de Janeiro de 1994, apenas às entidades patronais cujo quadro de pessoal não exceda três trabalhadores.

2 — Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente contrato, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

Porto, 1 de Fevereiro de 1997.

Pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 21 de Fevereiro de 1997.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1997, a fl. 44 do livro n.º 8, com o n.º 22/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L.ª e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outro.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L.ª, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste AE, ou acordo de empresa, representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

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

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

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

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1997, a Janeiro de cada ano.

**Cláusula 3.ª**

**Forma e tempo de revisão**

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

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

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

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.ª**

**Condições de admissão**

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

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

Categorias	Idade mínima	Habilitações literárias
Aprendiz metalúrgico ....	16	—
Aprendiz electricista ....	16	—
Paquete .....	16	—
Praticante de fiel de armazém .....	16	—
Telefonista .....	16	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Estagiário .....	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário .....	—	Idem.
Secretária de direcção ....	—	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador .....	21	—
Empregado de serviços externos.	21	—
Porteiro .....	21	—
Guarda .....	21	—

b) Possuir carteira profissional quanto tal seja obrigatório;

c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

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

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

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

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

**Cláusula 5.ª**

**Preenchimento de vagas**

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candi-

datam e que disso possam fazer prova poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

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

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

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

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

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

6 — Para a categoria de preparador e controlador de dados, o recrutamento far-se-á, mediante provas de selecção, de entre indivíduos com o 9.º ano de escolaridade e preferencialmente com conhecimentos de informática.

7 — Em caso de reclamação devidamente fundamentada de um candidato que se julgue injustamente preterido num concurso, caberá à comissão paritária analisar o respectivo processo e deliberar, se for caso disso.

8 — Com vista ao melhor aproveitamento de recursos humanos disponíveis e que contemple a valorização integral dos trabalhadores e o melhor enquadramento das suas pontencialidades, a empresa apresentará, no prazo de 180 dias, a contar da entrada em vigor do presente AE, uma proposta de regulamento emergente desta cláusula.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Regime de experiência**

1 — A admissão do trabalho é feita a título experimental por período de 45 dias. Exceptuam-se as admissões a termo, situação em que o prazo será de 15 dias, se o contrato for inferior ou igual a seis meses, e de 30 dias, se for superior.

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

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

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por proposta fundamentada de qualquer das partes outorgantes, mediante apresentação à comissão paritária prevista nesta convenção, que decidirá.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Mapas de pessoal e quotização**

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

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

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

4 — A empresa fixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o mapa que lhe for devolvido pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

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

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

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

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Densidades — Regulamentação do quadro

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

#### Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup> classe .....	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. <sup>a</sup> classe .....	0	1	2	2	3	3	4	4	5	5

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

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

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

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

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

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

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

8 — O número de trabalhadores com classificação de aprendizes e praticantes não pode exceder, na sede ou centro de exploração, um quarto dos profissionais respectivos.

9 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores classificados de praticantes, ajudantes, pré-oficiais e estagiários.

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

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Acesso

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

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

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria/classe	Acesso
Um ano .....	Praticante de despachante .....	Despachante.
	Ajudante de lubrificador .....	Lubrificador.
	Estagiário do 1.º ano .....	Estagiário do 2.º ano.
	Estagiário do 2.º ano .....	Estagiário do 3.º ano.
	Estagiário do 3.º ano .....	Escriturário de 2. <sup>a</sup>
	Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano .....	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano.
	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano .....	Praticante de metalúrgico do 1.º ano.
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano .....	Praticante de metalúrgico do 2.º ano.
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano .....	Profissional de metalúrgico de 2. <sup>a</sup> classe.
	Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	Aprendiz de electricista do 2.º ano.
	Aprendiz de electricista do 2.º ano .....	Ajudante de electricista do 1.º ano.
	Ajudante de electricista do 1.º ano .....	Ajudante de electricista do 2.º ano.
	Ajudante de electricista do 2.º ano .....	Pré-oficial de electricista — 1.º ano.
	Pré-oficial de electricista — 1.º ano .....	Pré-oficial de electricista — 2.º ano.
	Pré-oficial de electricista — 2.º ano .....	Oficial de electricista (menos de três anos).
	Praticante de comércio — 3.º ano .....	Praticante de fiel de armazém.
Dois anos .....	Praticante de fiel de armazém .....	Fiel de armazém (menos de três anos).
Três anos .....	Escriturário de 2. <sup>a</sup> classe .....	Escriturário de 1. <sup>a</sup> classe.
	Oficial electricista (menos de três anos) .....	Oficial electricista (mais de três anos).
	Profissional metalúrgico de 2. <sup>a</sup> classe .....	Profissional metalúrgico de 1. <sup>a</sup> classe.
	Fiel de armazém (menos de três anos) .....	Fiel de armazém (mais de três anos).

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

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

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados, no mínimo:

a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no

curso industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;

b) Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério para a Qualificação e Emprego através do Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra.

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

7 — Os praticantes do comércio serão promovidos a caixeiro-ajudante ou praticante de fiel de armazém logo que completem 18 anos de idade desde que tenham cumprido um ano de prática.

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

9 — Para efeitos de acesso às categorias profissionais imediatas conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pré-oficial ou equivalente prestada a outras entidades patronais desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional.

Nestes casos as empresas têm direito a submeter o candidato a exame de aptidão profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A celebração dos contratos a termo é feita de acordo com o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou que façam parte das respectivas estruturas orgânicas e das comissões de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;

- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei, e complementar as retribuições nos termos do disposto deste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- l) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores do horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho suplementar nele registado;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo v, de acordo com o previsto no artigo 2.<sup>o</sup> desse anexo, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### 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-lhes sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 18.<sup>a</sup>, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança ou não estejam legalizadas ou documentadas, se da falta de legalização ou documentação puderem resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente os causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando legal ou judicialmente impostos;

- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito à greve e proibição do *lock-out*

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

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

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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.

3 — A empresa poderá ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4 — A transferência do local de trabalho é regulada pela cláusula seguinte e pelo anexo VI.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípios gerais

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

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

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

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

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério para a Qualificação e o Emprego. Nos casos em que a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após a aprovação.

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário fixo

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário móvel

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

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

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

De igual modo a empresa terá de proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

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

5 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho em horário de turnos

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

2 — O trabalho por turnos só poderá ser praticado quando a empresa fundamentar a sua necessidade, e após audição da comissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

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

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

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

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

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

8 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.ºs 5, 6 e 7 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado de acordo do trabalhador em causa, do parecer da comissão de trabalhadores ou do sindicato, tratando-se de trabalhador sindicalizado, e dos documentos comprovativos dos factos invocados.

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

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



### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

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

6 — A execução do trabalho suplementar é facultativa, devendo o trabalhador ser dispensado de o prestar quando o solicite por escrito.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

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

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

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

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

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração

mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecido no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

7 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, aos quais se aplica o disposto no n.º 5, devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

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

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

O feriado municipal do local de trabalho;  
A terça-feira de Carnaval.

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Gozo de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

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

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil do mês de Fevereiro, e a empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

3 — Os motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento, chefes de estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito, e tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, proceder-se à respectiva marcação ao longo de todo o ano civil.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de impedimento prolongado

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

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

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 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 da doença, bem como o do seu termo.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de cessação do contrato

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

respondente 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 33.<sup>a</sup>

##### Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo como justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	—
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

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

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

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

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

6 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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:

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

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

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

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

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

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

5 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta actividade, salvo se for acordado outro local, ou pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 2225\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1997 cada diuturnidade terá o valor de 2330\$.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e de cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de:

1 de Julho de 1996 — 2660\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 2800\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor, bilheteiro e os ajudantes de motorista que habitualmente procedam à cobrança dos despachos e ou mercadorias transportadas.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de passes e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a um abono para falhas no montante de 240\$ por dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de 2660\$ mensais, até 31 de Dezembro de 1996.

A partir de Janeiro de 1997 o valor por dia ou fracção será de 255\$, até ao limite de 2800\$.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por substituição temporária**

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho por turnos**

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

a):

6400\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno, a partir de Julho de 1996;  
6700\$ a partir de 1 de Janeiro de 1997;

b):

9270\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno, a partir de Julho de 1996;  
9700\$ a partir de 1 de Janeiro de 1997;

c):

12 850\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua, a partir de Julho de 1996;  
13 430\$ a partir de Janeiro de 1997.

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

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de três turnos para o de dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados.

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

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

a) 50% para a primeira hora;  
b) 75% para as restantes.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Determinação do valor da hora normal

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até oito dias antes do início das suas férias, ou do primeiro período, no caso de férias interpoladas, os trabalhadores receberão da empresa um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

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

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

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

6 — No ano em que se verificar qualquer aumento das retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias de todos os trabalhadores, independentemente de nesse ano já terem gozado as suas férias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação do trabalho no valor de:

1 de Julho de 1996 — 965\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 1010\$.

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

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.<sup>a</sup> ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Ajuramentação

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

## CAPÍTULO IX

### Refeições e deslocações

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Alojamento e deslocação no continente

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

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

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

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

A segunda refeição, com a duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da 4.<sup>a</sup> hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da 12.<sup>a</sup> hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

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

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de :

1 de Julho de 1996 — 1110\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 1160\$.

7 — Terá direito a reembolso por cada refeição, no valor de:

1 de Julho de 1996 — 970\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 1020\$;

o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

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

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

- a) À quantia diária como subsídio de deslocação de:

1 de Julho de 1996 — 620\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 650\$;

- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário e chuveiro privativo;

- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de:

1 de Julho de 1996 — 1110\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 1160\$;

- d) À quantia para pequeno-almoço de:

1 de Julho de 1996 — 210\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 220\$.

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

1 de Julho de 1996 — 1110\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 1160\$.

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

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

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições

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

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

- a) Ao valor diário, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, de:

1 de Julho de 1996 — 1120\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 1170\$;

- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

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

a) Por cada dia de viagem:

1 de Julho de 1996 — 12 500\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 13 100\$;

b) Por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avaria ou atrasos:

1 de Julho de 1996 — 10 575\$;  
1 de Janeiro de 1997 — 11 050\$.

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

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

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
- c) Faltar 98 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 38 total ou parcialmente antes ou depois do parto.

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

- d) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;

- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual;
- g) Gozar licença sem vencimento até ao limite de um ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data em que pretende iniciá-la;
- h) Para além do disposto no número anterior, aplicar-se-á a legislação em vigor.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

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



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

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

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — A cessação do contrato de trabalho é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

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

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Poder disciplinar**

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

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

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

2 — As sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias para a comissão paritária prevista neste AE, excepto se a sanção aplicada for a referida na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

Se no prazo de 50 dias, contados desde a apresentação do recurso pelo trabalhador, não tiver sido tomada qualquer deliberação pela comissão paritária ou, tendo-se esta verificado, não tiver sido favorável ao trabalhador, a sanção será aplicada.

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

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **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 deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou da segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Consequências da aplicação de sanção abusiva**

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores, delegados de greve ou de trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da estabelecida na lei;
- b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Tramitação processual disciplinar**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três 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.

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

14 — Tratando-se de processo disciplinar com intenção de despedimento, observar-se-á a tramitação processual prevista no Decreto-Lei n.º 64-A/89, salvo quanto ao prazo de resposta à nota de culpa, que será de 10 dias úteis.

## CAPÍTULO XIII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, obser-

vando as disposições aplicadas, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e normas complementares.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Requisitos específicos

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

2 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente ao respeitante a normas de segurança de instalações eléctricas.

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene e segurança

1 — No prazo de 180 dias contados a partir da entrada em vigor deste AE, será elaborado e apresentado aos sindicatos outorgantes um projecto de regulamento de higiene e segurança.

2 — O regulamento entrará em vigor depois de acordado pelas partes e aprovado pelas entidades competentes.

## CAPÍTULO XIV

### Medicina do trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina do trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

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

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Estatuto

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

## CAPÍTULO XV

### Formação profissional

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Tipos de formação**

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

2 — A formação técnico-profissional abrange:

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Participação**

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Responsáveis pela formação**

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

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

## CAPÍTULO XVI

### **Reconversão profissional**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Reconversão profissional**

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

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

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Metodologia das reconversões**

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

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

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

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Agente único

1 — É agente único nos transportes de passageiros o motorista, que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha, para além das suas funções de motorista, as principais tarefas do cobrador-bilheteiro.

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

Pode, no entanto, posteriormente, o trabalhador deixar de praticar este regime desde que para tal autorizado pela respectiva direcção da empresa ou, na falta desta autorização, por deliberação favorável da comissão paritária sobre recurso do trabalhador.

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

### CAPÍTULO XVII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

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

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

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

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Controlo e fiscalização de baixas

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Preparação para a reforma

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

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

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

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma por invalidez e velhice

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

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

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

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

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

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 82.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Assistência judicial e pecuniária

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Assistência em caso de cumprimento de pena de privação de liberdade

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Apoio por apreensão de licença de condução

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Ocorrência fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico tem direito, à custa da empresa, na medida em

que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a transladação 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 de trabalho, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Transporte

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

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

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

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físico ou mentais têm direito a transporte gratuito, bem como as pessoas que os acompanham, desde que os mesmos não se possam deslocar sozinhos.

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

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 75 km sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

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

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

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

9 — Os trabalhadores da empresa no activo ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso, beneficiando do desconto de 50%.

10 — Os direitos consignados nos números anteriores, excepto o referido no n.º 5, abrangem também os serviços de transporte público de passageiros, regular ou expresso, efectuado por qualquer das empresas cinditárias da Rodoviária Nacional, Investimentos e Participações, S. A., independentemente das transformações que estas hajam sofrido ou venham a sofrer, quer quanto à natureza e forma jurídica, quer quanto à titularidade do seu capital, nos termos seguintes:

- a) O preço dos serviços de transporte a prestar com qualquer destas empresas nas condições estabelecidas nos números anteriores será suportado pela Stagecoach;
- b) Os serviços de transporte a prestar por estas empresas serão requisitados previamente à Stagecoach, com a antecedência de dois dias úteis, a qual pagará ao interessado a importância correspondente mediante a exibição do título de transporte ou de impresso comprovativo da utilização do transporte que emitirá para este efeito.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **Fatos de trabalho**

#### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

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

## **CAPÍTULO XIX**

### **Refeitórios e bares**

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa manterá e ampliará, quando se justifique, sem carácter lucrativo, os serviços de bares e refeitório nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

2 — O regime de funcionamento de refeitório e bares constará do respectivo regulamento, que obedece ao princípio do equilíbrio económico de exploração, cabendo à empresa suportar apenas:

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

3 — Quanto à matéria da presente cláusula deverá ainda ter-se em atenção as disposições aplicáveis da lei das comissões de trabalhadores (Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro).

## **CAPÍTULO XX**

### **Controlo de gestão**

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão na empresa exerce-se, nos termos dos respectivos estatutos e, designadamente, da Lei n.º 46/79, por intermédio de representantes eleitos pelos trabalhadores, nomeadamente para os órgãos sociais da empresa e comissão de trabalhadores.

## **CAPÍTULO XXI**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes deste AE, os quais poderão ser assessorados.

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

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

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

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

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos dos n.ºs 3 da cláusula 4.<sup>a</sup>, 4 da cláusula 5.<sup>a</sup>, 3 da cláusula 62.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>

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

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

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

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

## CAPÍTULO XXII

### Disposições legais

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar

um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Uniformização de regalias

Consideram-se revogadas todas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que o presente AE substitui, por se considerar o presente no conjunto, globalmente, mais favorável.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

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

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

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

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

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

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

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

*Bilheteiro.* — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o



telefone. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o respectivo movimento. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Procede ao pagamento de quaisquer despesas desde que devidamente autorizadas. Prepara os fundos destinados a serem depositados. Toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes, desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

**Canalizador.** — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas.** — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

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

**Chefe de estação.** — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens, providencia pelo cumprimento dos horários respectivos, coordena as partidas e chegadas analisando as causas dos atrasos. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada. Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação. Elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente. Mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis. Verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenham intermissão para descanso ou refeição. Assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. Coordena a informação ao público na estação.

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

**Chefe de movimento.** — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas do centro. Coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino

ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte. Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes 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.

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

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

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

**Despachante.** — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda. 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 nos autocarros.

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

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

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

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

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

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

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce funções de promoção de indivíduos com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Escrivão 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 escrevendo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

*Estofador.* — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumascar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

*Expedidor.* — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoas e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior influência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe de serviço diário 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 nas suas faltas e impedimentos.

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

*Fiscal.* — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços.

Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

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

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

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

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

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

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

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

*Motorista de serviço público.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (ligeiros ou pesados). 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 de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes; pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

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

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

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

*Operador de registo de dados principal.* — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado e verifica

o conteúdo dos documentos de origem, com base em programas adequados; define e elabora os programas a utilizar no equipamento de recolha e verifica a sua optimização; em caso de avarias do equipamento toma as acções correctivas normalizadas do centro; assiste aos operadores de registo de dados; pode dar formação aos operadores de registo de dados.

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

*Paquete.* — É o trabalhador menor que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

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

*Pintor de automóveis ou de máquinas.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

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

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

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

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

*Recebedor.* — É o trabalhador que tem funções de recebimentos e conferência das contas dos cobradores-bilheteiros, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder eventualmente à venda de bilhetes.

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

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações a preparar

a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio; etc.).

Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

*Nota.* — Os trabalhadores actualmente classificados como secretário(a) de administração ou de direcção e que não preenchem as exigências de habilitações mínimas, vencerão o salário fixado para o grupo II. As funções inerentes à categoria poderão ser desempenhadas por outros profissionais de escritório, mediante a atribuição de um subsídio de função igual à diferença entre o respectivo salário base e o estabelecido para as categorias de secretário(a) de direcção ou fixado para o grupo II, consoante preencham ou não as exigências de habilitações escolares mínimas.

Nestas circunstâncias não é aplicável a estes trabalhadores o regime consignado no n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica.

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

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

*Nota.* — As estações rodoviárias da empresa serão classificadas, em função da respectiva dimensão, em estações A e B, consoante o seu quadro de pessoal de movimento seja superior ou igual a 40 trabalhadores ou inferior a esse número, respectivamente, ou, em alternativa, disponha de um parque de viaturas afectas a serviços regulares com 20 ou mais viaturas, ou menos, respectivamente.

Os responsáveis pelas estações A e B são, respectivamente, chefes de estação A e B.

Os terminais de expedição dos centros suburbanos serão classificados em A e B, consoante seja feita expedição ou prestada assistência de passagem a 350 ou mais circulações, no cômputo de partidas, chegadas e passagens de serviços regulares, não sendo incluídos os desdobramentos, ou menos, respectivamente.

Os responsáveis dos terminais A terão a categoria de chefe de estação A e dos terminais B a categoria de expedidor ou de chefe de estação B.

## ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	
		1 de Julho de 1996	1 de Janeiro de 1997
I	Chefe de estação II .....	99 400\$00	102 900\$00
	Chefe de fiscais A .....		
	Chefe de movimento A .....		
	Chefe de secção A .....		
	Encarregado de electricista A		
	Encarregado de metalúrgico A		
	Monitor A .....		
	Operador de computador I ...		
	Operador de registo de dados principal .....		
	Secretário(a) de direcção A ...		
II	Chefe de equipa .....	92 900\$00	96 150\$00
	Chefe de estação A .....		
	Encarregado de armazém ...		
	Enfermeiro .....		
	Escriturário principal .....		
	Oficial principal (metalúrgico electricista) .....		
	Recepcionista ou atendedor de oficina .....		
	Secretário(a) de direcção ...		
	Técnico de electrónica .....		
III	Caixa .....	89 250\$00	92 350\$00
	Electricista (oficial com mais de três anos) .....		
	Encarregado de garagens II ...		
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....		
	Expedidor .....		
	Fiel de armazém (mais de três anos) .....		
	Fiscal .....		
	Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> (a)		
	Operador de registo de dados Vulcanizador especializado ...		
IV	Encarregado de garagens ...	85 850\$00	88 900\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	
		1 de Julho de 1996	1 de Janeiro de 1997
V	Apontador (mais de um ano)		
	Despachante .....		
	Electricista (oficial com menos de três anos) .....		
	Empregado de serviços externos		
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....		
	Fiel de armazém (com menos de três anos) .....	81 850\$00	84 700\$00
	Motorista de serviços públicos		
	Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ...		
	Recebedor .....		
	Telefonista (mais de três anos)		
VI	Pedreiro c. c. oficial de 1. <sup>a</sup> ...		
	Auxiliar de escritório .....		
	Auxiliar de movimento .....		
	Bilheteiro .....		
	Cobrador-bilheteiro .....	77 600\$00	80 300\$00
	Entregador de ferramentas e materiais de 1. <sup>a</sup> .....		
	Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano		
VII	Telefonista (menos de três anos)		
	Apontador (menos de um ano)		
	Contínuo com mais de 21 anos		
	Entregador de ferramentas e materiais de 2. <sup>a</sup> .....		
	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....		
	Guarda .....	74 000\$00	76 600\$00
	Lavandeiro de 1. <sup>a</sup> .....		
	Lubrificador .....		
	Montador de pneus .....		
VIII	Porteiro .....		
	Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano		
	Vulcanizador .....		
	Abastecedor de carburantes ...		
	Lavador .....	70 350\$00	72 800\$00
IX	Lavandeiro de 2. <sup>a</sup> .....		
	Operário não especializado ...		
	Servente .....		
	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Contínuo de 20 anos .....		
	Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano .....	65 600\$00	67 900\$00
X	Praticante de fiel de armazém do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Servente de limpeza .....		
	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Contínuo de 19 anos .....		
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	60 000\$00	62 100\$00
XI	Praticante de fiel de armazém do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano c. civil		
	Contínuo de 18 anos .....	53 650\$00	55 500\$00
XII	Aprendiz metalúrgico do 4. <sup>o</sup> ano ou com 17 anos ...		
	Paquete de 17 anos .....	49 400\$00	51 000\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	
		1 de Julho de 1996	1 de Janeiro de 1997
XIII	Aprendiz metalúrgico do 3. <sup>o</sup> ano ou com 16 anos ... Paquete de 16 anos .....	45 150\$00	46 750\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	—	—

(a) Abrange as seguintes categorias profissionais: bate-chapas, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, estofador, mecânico de automóveis ou máquinas, pintor de automóveis ou máquinas, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

### ANEXO III

#### Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

#### Artigo 1.<sup>o</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Artigo 2.<sup>o</sup>

##### Direito ao complemento

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

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

#### Artigo 3.<sup>o</sup>

##### Comunicação da situação de baixa

1 — A comunicação da situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo, neste último caso, ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

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

## Artigo 4.º

### Exames médicos

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

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

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

## Artigo 5.º

### Efeitos da doença não verificada

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

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

## Artigo 6.º

### Sanções

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

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

2 — Perderá direito às regalias do presente regulamento, por períodos de 3 a 12 meses:

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

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

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

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

6 — As sanções previstas por violação deste regulamento não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

## ANEXO IV

### Regulamento de fatos de trabalho

## Artigo 1.º

### Princípios gerais

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

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

## Artigo 2.º

### Uso do distintivo

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

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

## Artigo 3.º

### Uso de fato de trabalho

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

A — Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;  
Ajudante de electricista;  
Apontador;  
Aprendiz de electricista;  
Aprendiz de metalúrgico;  
Chefe de equipa;  
Electricista (pré-oficial);  
Electricista;  
Encarregado de garagens;  
Encarregado metalúrgico;  
Entregador de ferramentas;  
Fiel de armazém;  
Lavador;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Monitor;  
Montador de pneus;  
Oficiais metalúrgicos;  
Operários não especializados;  
Praticante de metalúrgico;  
Servente;  
Técnico de electrónica;  
Vulcanizador;  
Vulcanizador especializado;  
Oficial principal;

**B — Movimento:**

Auxiliar de movimento;  
Bilheteiro;  
Chefe de estação;  
Chefe de fiscais;  
Cobrador-bilheteiro;  
Chefe de movimento;  
Bilheteiro;  
Despachante;  
Expedidor;  
Fiscal;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados;  
Motorista de serviços públicos;

**C — Serviços auxiliares:**

Guarda;  
Porteiro;

**E — Refeitórios e bares;**

**F — Medicina e enfermagem;**

**G — Limpeza.**

**Artigo 4.º**

**Tipos de fatos de trabalho**

**1 — O fato de trabalho é constituído por:**

- a) Sector oficial e estações de serviço — fato-macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;
- b) Sector de passageiros:
- Casaco e calça de tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e com botões normais;  
Camisa branca, com colarinho preparado para poder ser usada sem gravata;  
Gravata azul.

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

**c) Sector de turismo (motorista):**

Casaco e calça de tecido azul, sendo o casaco de paletó, sem cinto e com botões normais;  
Camisa branca;  
Gravata de cor azul;

**d) Serviços auxiliares:**

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

**e) Refeitórios e bares:**

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca;  
Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca de sarja branca;  
Os cozinheiros têm direito a calça, casaco e boné de cozinheiro, de sarja branca;

f) Medicina e enfermagem — os enfermeiros e médicos do trabalho têm direito a batas de sarja branca;

g) Limpeza — os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja de cor azul;

h) Gráficos — os trabalhadores têm direito a bata de sarja de cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os cobradores-bilheteiros dos centros interurbanos, fiscais, ajudantes de motorista e chefes de movimento.

**Artigo 5.º**

**Utilização do fato de trabalho**

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

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

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

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

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

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

**Artigo 6.º**

**Equipamentos de protecção e segurança**

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

**Artigo 7.º**

**Dotação e prazos de validade**

**1 — As dotações dos fatos são as seguintes:**

- a) Fatos-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — inicialmente dois casacos e duas calças e depois uma calça cada 12 meses e um casaco para cada 30 meses;
- c) Casaco de malha — inicialmente um e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de seis em seis meses, sendo de cinco a dotação inicial no turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 18 em 18 meses;
- f) Bata de sarja — inicialmente duas batas e uma de 12 em 12 meses;

- g) Fato de ganga — inicialmente dois fatos e um de 12 em 12 meses;
- h) Impermeável — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

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

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

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

#### Artigo 8.º

##### Sanções

O não cumprimento no disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

#### Artigo 9.º

##### Disposições finais

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

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

#### ANEXO V

##### Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

[Este livrete é emitido pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR (Decreto n.º 324/73).]

#### CAPÍTULO I

##### Características do livrete de controlo de trabalho

#### Artigo 1.º

Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho suplementar, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, 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 lhe forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

#### Artigo 4.º

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

#### Artigo 5.º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A6 (105 mm × 148 mm).

#### Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) 12 resumos semanais, em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento;
- e) Um exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

#### CAPÍTULO II

##### Normas para aquisição dos livretes

#### Artigo 7.º

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

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

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

#### Artigo 8.º

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 do trabalho suplementar, se o possuírem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta decisão poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.



### Artigo 9.º

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

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

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

### Artigo 10.º

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Normas de manutenção e preenchimento

#### Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

#### Artigo 12.º

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

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

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

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

#### Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possuir capa ou quando as inscrições nelas insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando excedam o respectivo período de validade.

#### Artigo 14.º

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

- 4 (cama) — repouso diário;
- 5 (cadeira) — intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;

6 (volante) — período de condução;

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

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

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

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

### Artigo 15.º

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

- a) O início do período de trabalho suplementar;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

### Artigo 16.º

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

### Artigo 17.º

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

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
- b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
- c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 5, 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo 5);
- d) Registar-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) inscrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º, a entidade patronal ou os agentes de controlo podem também utilizar esta rubrica para nela inscreverem as suas observações;
- f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao

serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;

- g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
- h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período de onde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findo aqueles, se reinicie o trabalho.

#### Artigo 18.º

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária, a que alude a alínea c) do artigo 17.º, não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos, nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

#### Artigo 19.º

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

#### Artigo 20.º

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Deveres dos trabalhadores

##### Artigo 21.º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que 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 inscritos na capa do livrete (rubrica v);
- b) Registar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que haja prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de controlo;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

### CAPÍTULO V

#### Deveres das entidades patronais

##### Artigo 22.º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos Que Efectuam Transportes Internacionais Rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Preencher as rubricas v e VI da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;
- b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para preenchimento correcto do livrete;
- c) Examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;
- d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;
- e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais de um livrete;
- f) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

## CAPÍTULO VI

### Preço dos livretes

#### Artigo 23.º

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

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

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

## ANEXO VI

### Transferências de local de trabalho

#### 1.º

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

#### 2.º

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

#### 3.º

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

#### 4.º

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

#### 5.º

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

#### 6.º

Entende-se por estabelecimento todo o local onde a Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup>, tenha representação directa através de um corpo funcional hierárquico, dividido sectorialmente ou não.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1997.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Stagecoach Portugal — Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 1997. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Fevereiro de 1997.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1997, a fl. 44 do livro n.º 8, com o n.º 23/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

### **AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Serviços, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1997, o texto do AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 206, onde se lê:

«7 — A nova tabela salarial vigorará até 31 de Dezembro de 1997.»

deve ler-se:

«7 — A nova tabela salarial vigorará até 31 de Dezembro de 1996.»

