

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 10

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 308\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 10	P. 475-562	15 - MARÇO - 1992
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- LIOSILVA — Transformação de Produtos Agrícolas e Alimentares, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua

Pág.  
477

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações aos CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre aquelas associações patronais e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ..... 477
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e outras associações patronais e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes ..... 478
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo ..... 479
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços ..... 480

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras ..... 480
- CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras ..... 483
- CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra ..... 484
- CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros — Alteração salarial e outras ..... 485
- AE entre a Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (quadros e técnicos) ..... 489
- AE entre a Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ..... 521
- AE entre o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos — Alteração salarial e outras ..... 559
- Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SENSIQ — Sind. de Quadros ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros ..... 561
- Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINFB — Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros ..... 562



---

#### 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

### **LIOSILVA — Transformação de Produtos Agrícolas e Alimentares, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho conjunto**

A sociedade LIOSILVA — Transformação de Produtos Agrícolas e Alimentares, L.<sup>da</sup>, com sede e instalações fabris em Valado dos Frades, do concelho da Nazaré, com actividade de transformação de produtos agrícolas, nomeadamente a produção de liofilizados (CAE 311300), requereu autorização para laborar continuamente no seu sector produtivo.

A actividade que prossegue está abrangida, do ponto de vista laboral, pela disciplina do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e várias associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, e respectivas alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica nomeadamente a necessidade de aumentar a sua capacidade de resposta à crescente procura do mercado, a utilização racional do equipamento instalado incorporando tecnologia avançada e a diminuição de custos de produção e aumento dos níveis de produtividade.

#### **Nestes termos e considerando:**

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua deram o seu expreso acordo, por escrito;
- 4) Que se comprovam os fundamentos técnicos e económicos aduzidos pela requerente:

É autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a sociedade LIOSILVA — Transformação de Produtos Agrícolas e Alimentares, L.<sup>da</sup>, com sede social em Valado dos Frades, concelho da Nazaré, a laborar continuamente nas suas instalações fabris.

Ministérios da Agricultura e do Emprego e da Segurança Social, 14 de Fevereiro de 1992. — O Secretário de Estado dos Mercados Agrícolas e Qualidade Alimentar, *Luís António Damásio Capoulas*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre aquelas associações patronais e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1991, acham-se insertos os CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1991, foi publicado o CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Considerando que as citadas convenções se aplicam somente às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações de classe signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas nas associações patronais signatárias que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando a indispensabilidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições laborais dos trabalhadores das profissões e categorias previstas do sector de actividade abrangido na área das convenções;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1991, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre as mesmas associações patronais e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e ainda entre as mesmas associações patronais e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicados os primeiros no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1991, e o último no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais

signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1991.

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

Ministérios da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 28 de Fevereiro de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e outras associações patronais e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1991, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência na área da sua aplicação de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas respectivas associações outorgantes;

Considerando a vantagem na uniformização das condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 47, de 22 de Dezembro de 1991, e não tendo sido deduzida oposição;

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do

n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Porto e outros e outras associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores em Carnes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1991, são extensivas na área da sua aplicação às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial a partir de 1 de Novembro de 1991.

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

três prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 28 de Fevereiro de 1992. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viana do Castelo

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1991, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência no distrito de Viana do Castelo de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas respectivas associações outorgantes;

Considerando a vantagem na uniformização das condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados no distrito de Viana do Castelo;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 46, de 15 de Novembro de 1991, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial e outras ao CCT entre a Associação Comercial de Viana do Castelo e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1991,

são extensivas no distrito de Viana do Castelo às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1991.

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

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 26 de Fevereiro de 1992: — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, nesta data publicada.

A PE, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas:

- a) Na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante;

- b) No concelho de Vale de Cambra, às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias, por não existir associação patronal para este sector económico.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

- 1 — .....  
2 — .....

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

- a) O valor a atribuir por diuturnidade continua a reportar-se a 31 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 42 horas a partir de 1 de Janeiro de 1992, sem prejuízo dos períodos de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 32.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas, de segunda-feira a sexta-feira e a quatro horas ao sábado, até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado poderá, porém, ser cumprido ao longo da semana.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam dos anexos I e II.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de 750\$ cada uma.

2 — A actualização do valor da diuturnidade reportar-se-á sempre a 31 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de 60\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Dedução no montante das remunerações mínimas

- 1 — .....  
2 — Os valores máximos a atribuir não poderão ultrapassar, respectivamente:  
a) Por habitação, até 2160\$/mês;  
b) Por horta, até 1\$70/m<sup>2</sup>/ano;  
c) Por água doméstica, até 170\$/mês;  
d) .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20% sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de 2750\$ pelo exercício das funções de chefia.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km, contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — .....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações.

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

- a) .....
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 760\$ para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 240\$ para o pequeno-almoço.

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Grau I — 56 200\$:

Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II — 54 400\$:

Adegueiro.

Arrozeiro.

Auxiliar de veterinário.

Caldeireiro.

Carvoeiro.

Caseiro de nível A.

Encarregado de sector.

Enxertador.

Jardineiro.

Lagareiro ou mestre lagareiro.

Operador de máquinas agro-industriais.

Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III — 53 000\$:

Apanhador de pinhas.

Fiel de armazém.

Guarda florestal auxiliar.

Moto-serrista.

Operador de máquinas agrícolas.

Resineiro.

Tosquiador.

Trabalhador avícola qualificado.

Trabalhador cunícola qualificado.

Trabalhador de estufas qualificado.

Vigilante de aviário.

Grau IV — 48 400\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.

Apontador.

Calibrador de ovos.

Carregador ou descarregador de sacos.

Caseiro de nível B.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.

Emetador ou ajuntador.

Empador ou armador de vinha.

Esgalhador ou limpador de árvores.

Espalhador de química.

Gadanhador.

Guarda de portas-de-água.

Guarda de propriedades.

Podador.

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Prático apícola.

Prático piscícola.

Queijeiro.

Tirador de cortiça falca ou bóia.

Trabalhador de adegas.

Trabalhador avícola.

Trabalhador de caldeira.

Trabalhador de estufas.

Trabalhador de descasque de madeira.

Trabalhador de lagar.

Trabalhador de valagem.

Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau V — 47 000\$:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Ajudante de queijeiro.

Carreiro ou almocreve.

Hortelão ou trabalhador horto-florícola.

Praticante avícola.

Servente avícola.

Trabalhador agrícola de nível A.

Trabalhador cunícola.

Trabalhador frutícola.

Grau VI — 45 300\$:

Trabalhador agrícola de nível B.

Grau VII — de acordo com o disposto na legislação sobre o salário mínimo nacional:

Trabalhador auxiliar.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Grau I — 69 100\$:

Encarregado da construção civil ou metalúrgico.

Grau II — 61 300\$:

Oficial electricista.

Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>

Grau III — 54 600\$:

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>

Motorista.

Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup>

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>

Pintor de 1.<sup>a</sup>

Pré-oficial electricista.

Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>

Grau IV — 48 400\$:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>

Pedreiro de 2.<sup>a</sup>

Pintor de 2.<sup>a</sup>

Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>

Grau V — 47 000\$:

Ajudante de motorista.

Servente da construção civil.

Grau VI — 43 700\$:

Ajudante de electricista.

Grau VII — 41 100\$:

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau VIII — 36 400\$:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Grau IX — 34 600\$:

Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano.

Grau X — 34 300\$:

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau XI — 34 200\$:

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

Santarém, 1 de Outubro de 1991.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agricultores da Azambuja:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Aquilino Joaquim.  
Faustino Coelho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 10 de Outubro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Dezembro de 1991.

Depositado em 27 de Fevereiro de 1992, a fl. 110 do livro n.º 6, com o n.º 67/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores da Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho suplementar quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no montante de 680\$.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição no montante de 680\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

## Cláusula 40.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 1000\$ por cada quatro anos de serviço na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

- 2 — .....

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado, receberá um subsídio mensal de 6500\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desses subsídios. Este ponto não se

aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Deslocações fora do continente

f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 3000 contos.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Refeitórios

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — Em caso de não fornecerem refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 215\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

## ANEXO II

### b) Tabela salarial

Grupo 1 .....	100 900\$00
Grupo 2 .....	86 400\$00
Grupo 3 .....	71 500\$00
Grupo 4 .....	66 200\$00
Grupo 5 .....	62 400\$00
Grupo 6 .....	52 100\$00
Grupo 7 .....	52 000\$00
Grupo 8 .....	51 800\$00
Grupo 9 .....	49 600\$00
Grupo 10 .....	47 900\$00
Grupo 11 .....	46 700\$00
Grupo 12 .....	41 100\$00
Grupo 13 .....	36 900\$00
Grupo 14 .....	36 200\$00
Grupo 15 .....	34 300\$00
Grupo 16 .....	34 200\$00
Grupo 17 .....	34 100\$00
Grupo 18 .....	34 000\$00
Grupo 19 .....	33 900\$00

Pela ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaico Hidráulicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

José Luís Campinha Rui.

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestranga, Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

Anírio Maria Teixeira de Matos Cordeiros.

Entrado em 5 de Fevereiro de 1992.

Depositado em 4 de Março de 1992, a fl. 110 do livro n.º 6, com o n.º 69/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio,  
Escritório e Serviços — Alteração salarial e outra**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exercam a actividade comercial, representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente contrato entrará em vigor no 5.º dia posterior à sua publicação, salvo a tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária, cuja vigência terá início em 1 de Janeiro de 1992.

2 — O presente contrato vigorará pelos prazos mínimos impostos por preceito legal imperativo e, na sua falta, por um período máximo de 12 meses.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima do trabalho**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Retribuição mínima**

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para falhas de 1700\$.

**ANEXO III**

Categoria profissional	Remuneração
Director de serviços e analista de sistemas .....	71 000\$00
Chefe de escritório/serviços/divisão, contabilista, tesoureiro, programador e gerente comercial .....	68 500\$00
Chefe de vendas e encarregado geral .....	64 000\$00
Chefe de secção, inspector administrativo, guarda-livros, programador mecanográfico, caixa-encarregado, inspector de vendas, encarregado de armazém e chefe de compras .....	62 300\$00

Categoria profissional	Remuneração
Correspondente em línguas estrangeiras, estenodactilógrafo, caixa de escritório, caixa chefe de secção, secretário de direcção e oficial encarregado (ouriv./reloj.) .....	61 200\$00
Primeiro-escriturário, operador mecanográfico, ajudante de guarda-livros, primeiro-caixeiro, prospectador de vendas, técnico de vendas, caixa-viajante, fiel de armazém, motorista de pesados e oficial de 1. <sup>a</sup> (ouriv./reloj.) .....	57 000\$00
Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, segundo-caixeiro, caixa de praça, caixa de mar, conferente, demonstrador, motorista de ligeiros e oficial de 2. <sup>a</sup> (ouriv./reloj.) .....	55 000\$00
Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, operador de telex, propagandista, telefonista, cobrador, ajudante de motorista e oficial de 3. <sup>a</sup> (ouriv./reloj.) ....	50 000\$00
Estagiário ou caixa-ajudante (durante um ano) (α)	SMN
Caixa do comércio .....	47 300\$00
Distribuidor .....	47 300\$00
Embalador, operador de máquinas de embalar e servente .....	45 100\$00
Dactilógrafo do 3.º ano, estagiário do 3.º ano, contínuo de 1. <sup>a</sup> , porteiro e guarda .....	SMN
Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano, contínuo de 2. <sup>a</sup> , porteiro de 2. <sup>a</sup> e praticante (ouriv./reloj.) .....	SMN
Caixeiro-ajudante do 2.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano e aprendiz do 4.º ano (ouriv./reloj.) .....	SMN
Caixeiro-ajudante do 1.º ano, servente de limpeza e aprendiz do 3.º ano (reloj./ouriv.) .....	SMN
Paquete de 16 anos, praticante de caixa do 2.º ano, praticante de armazém do 2.º ano e aprendiz do 2.º ano (reloj./ouriv.) .....	SMN
Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) .....	18 000\$00
Paquete de 14/15 anos, praticante de caixa do 1.º ano, praticante de armazém do 1.º ano e aprendiz do 1.º ano (reloj./ouriv.) .....	SMN
Servente de limpeza (uma hora por dia) .....	250\$00/h

(α) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 ou mais anos de idade terá a categoria de caixa-ajudante ou estagiário, conforme se prepara para profissional caixa ou escriturário, com a remuneração do salário mínimo nacional aplicado à empresa e durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

**Aveiro, 31 de Janeiro de 1992.**

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Espinho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, SINDCES/UGT:

*(Assinatura ilegível.)*

**Entrado em 20 de Fevereiro de 1992.**

Depositado em 4 de Março de 1992, a fl. 110 do livro n.º 6, com o n.º 68/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CAPÍTULO I

### Do âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e da Segurança Social a extensão deste contrato por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares, ainda que subsidiárias ou complementares à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1992, sem prejuízo de disposições legais imperativas.

## CAPÍTULO II

### Da admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 4 — .....
- 5 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) (Eliminar.)

## CAPÍTULO IV

### Do local de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Perda de um local ou cliente

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
  - a) .....
  - b) .....
- 5 — .....
- 6 — .....

7 — No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, e cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

## CAPÍTULO V

### Do horário de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — Exclusivamente para os trabalhadores abrangidos pela tabela A do anexo II deste contrato, o período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 2550\$ e de 1970\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

10 — .....

11 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1570\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — .....

a) .....

b) .....

4 — .....

5 — .....

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

B) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

C) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados, para os trabalhadores que ocupam lugares chave na empresa.

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

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

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

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

14 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

15 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

16 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.º 7.

17 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 15.

18 — A prova da situação de doença prevista no n.º 16 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

## CAPÍTULO VIII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Termos e formas de cessação

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

2 — Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas nos Decretos-Leis n.ºs 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e 400/91, de 16 de Outubro.

## ANEXO I

### A) Limpeza

*Trabalhador de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

*Encarregado de trabalhador de limpeza hospitalar.* — É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

*Limpador de aeronaves.* — É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza em aeronaves.

*Encarregado de limpador de aeronaves.* — É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

#### A) Trabalhadores de limpeza

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Supervisor-geral .....	75 250\$00
II	Supervisor .....	70 450\$00
III	Encarregado geral .....	65 600\$00
	Encarregado de lavador de viaturas .....	
	Encarregado de lavador de vidros .....	
IV	Encarregado de lavador-encerador .....	61 550\$00
	Lavador de vidros .....	
	Encarregado de limpador de aeronaves .....	
V	Lavador de viaturas (a) .....	59 150\$00
VI	Encarregado de limpeza hospitalar (c) .....	56 350\$00
	Encarregado de lavador-limpador .....	
	Encarregado de lavador vigilante .....	
	Encarregado de limpeza A .....	
	Lavador-encerador .....	
	Limpador de aeronaves .....	
VII	Encarregado de limpeza B .....	54 550\$00
	Trabalhador de limpeza hospitalar (c) .....	
VIII	Lavador-limpador .....	53 200\$00
	Lavador vigilante .....	
	Encarregado de limpeza C .....	
IX	Trabalhador de limpeza (b) .....	52 050\$00

(a) Inclui a fracção do subsídio nocturno que vai além de 30%.

(b) Quando exercer normal e predominantemente as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para o efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

(c) A entrar em vigor em 1 de Janeiro de 1993.

*Nota.* — As remunerações constantes da tabela A incluem a diuturnidade prevista no n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> deste CCT.

#### B) Restantes trabalhadores

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Director de serviços .....	158 300\$00
II	Chefe de departamento .....	136 650\$00
	Analista de informática .....	
III	Chefe de divisão .....	109 550\$00

Nível	Categoria profissional	Remuneração
IV	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador de informática .....	101 500\$00
V	Chefe de secção ..... Planeador de informática de 1.ª ..... Chefe de vendas ..... Caixeiro encarregado geral ..... Guarda-livros .....	93 400\$00
VI	Subchefe de secção ..... Operador de computador de 1.ª ..... Planeador de informática de 2.ª ..... Encarregado de armazém ..... Caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	85 500\$00
VII	Primeiro-escriturário ..... Operador de registo de dados de 1.ª ..... Controlador de informática de 1.ª ..... Operador de computador de 2.ª ..... Estagiário de planeador de informática ..... Caixa ..... Operador mecanográfico ..... Fiel de armazém ..... Vendedor ..... Oficial electricista ..... Motorista ..... Afinador de máquinas de 1.ª ..... Canalizador picheleiro de 1.ª ..... Serralheiro civil de 1.ª ..... Serralheiro mecânico de 1.ª .....	77 150\$00
VIII	Segundo-escriturário ..... Controlador de informática de 2.ª ..... Operador de registo de dados de 2.ª ..... Estagiário de operador de computador ..... Conferente de armazém ..... Afinador de máquinas de 2.ª ..... Canalizador picheleiro de 2.ª ..... Serralheiro civil de 2.ª ..... Serralheiro mecânico de 2.ª ..... Cobrador ..... Manobrador de viaturas .....	73 200\$00
IX	Terceiro-escriturário ..... Estagiário de operador de registo de dados ..... Estagiário de controlador de informática ..... Afinador de máquinas de 3.ª ..... Pré-oficial electricista ..... Canalizador picheleiro de 3.ª ..... Serralheiro civil de 3.ª ..... Serralheiro mecânico de 3.ª ..... Distribuidor ..... Telefonista .....	69 300\$00
X	Estagiário ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ou vigilante .....	58 650\$00

Nível	Categoria profissional	Remuneração
XI	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Praticante de metalúrgico do 2.º ano ..... Ajudante de electricista do 2.º período.... Servente de armazém .....	53 950\$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano ..... Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Paquete (16 e 17 anos) ..... Praticante de armazém do 3.º ano .....	47 400\$00
XIII	Praticante de armazém do 2.º ano ..... Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano ..... Aprendiz de electricista do 2.º ano ..... Paquete (15 e 14 anos) .....	44 150\$00
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano ..... Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano ..... Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	36 700\$00

Lisboa, 23 de Janeiro de 1992.

Pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Fevereiro de 1992.

Depositado em 5 de Março de 1992, a fl. 111 do livro n.º 6, com o n.º 73/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A.; e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste AE representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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 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 1 de Agosto de cada ano.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### 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 donde 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.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

a) Ser maior;

- b) Possuir a formação requerida para o desempenho das funções;
- c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para efeito da alínea b) do número anterior, a empresa poderá exigir a apresentação de carteira profissional, diploma e ou documento idóneo comprovativo do exercício anterior da função e ou prestação de provas.

3 — Para comprovação da capacidade física referida na alínea c) do n.º 1, deverá o trabalhador, antes da admissão, ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

4 — O ingresso dos trabalhadores far-se-á pela categoria e escalão mais baixos.

5 — Poderá, em casos excepcionais, a admissão processar-se para categoria e escalão diferentes, tendo em conta a experiência e as habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo candidato.

6 — As habilitações para ingresso, do exterior, nas funções de técnico, sem prejuízo no disposto no número seguinte, são as de bacharelato ou equivalente ou a licenciatura adequada.

7 — As habilitações mínimas para admissão de técnicos auxiliares são o 11.º ano de escolaridade.

8 — Para os trabalhadores já ao serviço da empresa, as habilitações mínimas referidas no n.º 6 poderão ser supridas por uma larga experiência no domínio profissional em que a vaga se verificar.

9 — Não é aplicável o disposto nos n.ºs 6 e 7 aos trabalhadores que exerciam as funções correspondentes ao posto de trabalho vago, desde que, nos termos do n.º 2, façam prova do nível de conhecimentos requeridos pela função.

10 — O disposto no número anterior e nos n.ºs 6 e 7 não é aplicável à área de produção da empresa, podendo, neste caso, ser suprida a habilitação mínima por comprovada experiência no domínio profissional respectivo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

2 — Não havendo candidatos com os requisitos pretendidos, a empresa poderá recorrer a recrutamento externo.

3 — Quando da abertura de concurso e sua divulgação, deverá ser indicada a função e o perfil respectivos.

4 — As condições específicas de provimento da carreira de informática constam do anexo IV.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período não inferior a dois meses nem superior a quatro, a fixar, por escrito, no acto da admissão.

Exceptuam-se, também, as admissões a termo, situação em que o prazo será de 15 dias se o contrato for de duração 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 admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito e individualmente melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

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

#### 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 deliberação da comissão paritária, mediante proposta fundamentada.

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

4 — Os lugares de direcção são desempenhados em regime de comissão de serviço por nomeação do conselho de administração.

#### 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 serviço.

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos ter-

mos da lei, um mapa de quadro de trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

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

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

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

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

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados 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>

##### Acesso

1 — O acesso automático do grau 1 ao grau 2-A far-se-á após 6 e 12 meses de antiguidade na categoria, consoante os trabalhadores sejam licenciados e não licenciados, respectivamente.

2 — Após 6 e 12 meses de permanência na categoria para os licenciados e bacharéis ou para os restantes, respectivamente, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores classificados no escalão A das categorias profissionais ascenderão ao escalão B após um ano de permanência no escalão.

4 — O acesso do escalão B ao escalão C das categorias profissionais far-se-á mediante avaliação, não condicionada à existência de vagas, a efectuar no prazo mínimo de 12 e máximo de 18 meses. Se a avaliação não for favorável, terá lugar anualmente nova avaliação.

5 — O princípio referido no número anterior aplica-se ao acesso do grau 2-B ao grau 3-A.

6 — No caso de não se verificar o acesso previsto nos números anteriores, o trabalhador pode solicitar os fundamentos do resultado da avaliação.

7 — O acesso ao escalão D das categorias profissionais previstas no anexo II será por mérito e não condicionado à existência de vagas.

A atribuição deste escalão é da exclusiva competência da entidade patronal.



## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Contratos a termos

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas condições previstas na lei.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

## Cláusula 11.<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 façam parte das respectivas estruturas orgânicas e da comissão de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) 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;
- e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- g) Proporcionar aos trabalhadores a necessária actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- h) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros da comissão de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, segurança social ou outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório.

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, das normas que o regem, dos regulamentos e instruções internas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir, com zelo e diligência, o trabalho que lhes esteja confiado;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se aos testes a efectuar sob direcção dos serviços de medicina do trabalho da empresa, para avaliação do grau de alcoolémia 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.

## Cláusula 13.<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-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões;
- j) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador, salvo no caso da passagem de horários de turnos ao horário normal;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança;
- l) Efectuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalhe, 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.ª

#### Cláusula 14.ª

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

Em conformidade com o preceituado na Constituição Política 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 o recurso ao *lock-out*.

### CAPÍTULO IV

#### Local de trabalho

##### Cláusula 15.ª

##### Local de trabalho

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

2 — O local de trabalho poderá ser alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km daquele.

##### Cláusula 16.ª

##### Transferência do local de trabalho

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 17.ª

##### 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 flexível;
- c) Horário por turnos.

4 — A alteração do horário fixo para horário flexível depende do acordo do trabalhador.

5 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

6 — Com o acordo dos trabalhadores respectivos, poderá ser fixado o regime de isenção de horário de trabalho para qualquer das categorias previstas neste acordo.

##### Cláusula 18.ª

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal terá a duração seguinte:

- a) Os chefes de movimento, chefes de estação III, chefes de fiscais, encarregados metalúrgicos e electricistas, chefes de zona de movimento e chefes de oficina terão horário semanal de quarenta e quatro horas, passando a quarenta e três horas em 1 de Março de 1992;
- b) Para os restantes trabalhadores esse período será de quarenta horas.

##### Cláusula 19.ª

##### Trabalho em horário flexível

1 — Considera-se horário flexível aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser variáveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

2 — Em horário flexível considera-se trabalho suplementar o efectuado fora dos limites estabelecidos para a prestação do trabalho diário.

##### Cláusula 20.ª

##### Trabalho em horário de turnos

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

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

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

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

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

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

7 — 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 4 e 5 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa, devidamente fundamentado, poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito, ao 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 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 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a dois dias consecutivos de descanso, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Os trabalhadores terão o dia de descanso semanal ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado. O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros dois dias consecutivos, se para tanto houver o acordo, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

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

4 — 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.

#### Cláusula 25.<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.

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

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

#### Cláusula 26.<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 primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre do ano civil têm direito, no próprio ano de admissão e após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme estipulado na cláusula seguinte.

3 — Quando o início da prestação de trabalhos ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — 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.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida, na medida do possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto se, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, forem marcadas para serem gozadas interpoladamente, salvaguardando sempre, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;  
c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4 — Os trabalhadores contratados a termo deverão gozar férias imediatamente após o termo do contrato.

#### Cláusula 28.<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 de Fevereiro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e a gozar após a prestação de um mínimo de 90 dias de serviço efectivo. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites previstos no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>

2 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

3 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o tra-

balhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

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

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

7 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 4, prosseguirá, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites previstos na cláusula 28.ª, n.º 1.

#### Cláusula 31.ª

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

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

2 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 32.ª

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

1 — 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 nos termos legais.

2 — Para os efeitos de reembolso previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 33.ª

##### Licença sem retribuição

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, 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 foi concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 34.ª

##### Impedimento prolongado

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

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

4 — Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 35.ª

##### Conceito de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos de trabalho serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório dos trabalhadores.

#### Cláusula 36.<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 da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 3 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.
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 e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

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

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

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

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

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

8 — Nos casos em que o meio de prova não esteja expressamente previsto, a prova far-se-á por meios idóneos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.<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 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

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

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

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

#### Cláusula 39.<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:

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

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

#### Cláusula 40.<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 de base e todas as outras remunerações regulares e periódicas, directa ou indirectamente feitas, em dinheiro ou em espécie.

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II.

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

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

6 — Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde conste a identificação da empresa e do trabalhador, 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 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração por substituições temporárias

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 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — As remunerações certas mínimas constantes do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5300\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7650\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 10 600\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolongue para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 horas e as 7 horas.

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

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

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

#### Cláusula 43.<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 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de cinco anos de serviço na empresa, a uma diuturnidade no montante de 1850\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Determinação do valor da hora normal

Para efeito de remuneração de trabalho extraordinário, 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 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Aos trabalhadores é devido um subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem 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 pela administração regional de saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento 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 49.<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 de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos aos meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvando os referidos nos números seguintes, terão



direito a um subsídio, por cada dia em que haja prestação de trabalho, no valor de 775\$.

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

3 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 52.<sup>a</sup> e 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<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 um mínimo de 10% da sua remuneração base mensal.

### CAPÍTULO IX

#### Deslocações

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado o trabalhador a prestar serviço fora da localidade do seu local habitual de trabalho.

2 — Quando deslocado, o trabalhador terá direito, para além das despesas de transporte, quando as houver, às ajudas de custo estabelecidas na função pública para as remunerações correspondentes, com o regime seguinte:

Diária completa estabelecida;  
Almoço ou jantar — 25 %;  
Dormida e pequeno-almoço — 50 %.

3 — No caso de a reserva de alojamento ser efectuada pela empresa, o trabalhador será reembolsado das despesas que efectuar relativamente à dormida e pequeno-almoço, sem prejuízo dos montantes estabelecidos no número anterior para almoço ou jantar.

4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresse no dia seguinte até à mesma hora, após pernoita. Nesta situação o trabalhador terá ainda direito a um subsídio diário de 680\$.

5 — Haverá lugar ao pagamento de almoço e ou jantar sempre que, verificando-se no mesmo dia o regresso do trabalhador à sua residência habitual, inicie a deslocação antes das 12 horas e o regresso tenha lugar após as 20 horas.

6 — Quando o trabalhador utilizar ao serviço da empresa veículo automóvel próprio, receberá o valor correspondente a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Deslocações fora do continente

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço fora do continente, para além da remuneração e de outros subsídios estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 1500\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura, e despesas de transporte, quando as houver.

2 — Os trabalhadores deslocados manterão o direito a gozo de férias no período previsto, observando-se as seguintes condições:

- a) Na residência habitual — com direito a receber as despesas de transportes como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias, sem que o tempo das viagens conte para o efeito das mesmas;
- b) No local da deslocação — manter-se-á apenas o direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado.

3 — A empresa custeará as despesas com os transportes pela via mais rápida que o trabalhador utilize em caso de falecimento ou doença grave, que o justifique, de filhos, pais, cônjuges ou equiparados.

4 — Em caso de doença ou morte em deslocação, a empresa custeará as despesas que não sejam cobertas pelo respectivo centro regional de segurança social, incluindo as que ocorram com o regresso por prescrição médica.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Protecção na paternidade e na maternidade

1 — Além do disposto 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, até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto.

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

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

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

#### Cláusula 55.<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 um período de duas horas diárias ou de dez horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante dois dias para a prova escrita e mais dois 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 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requieram com a antecedência de 15 dias.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE ou dos deveres legalmente previstos 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 20 dias;
- d) Despedimento.

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

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

#### Cláusula 58.<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 deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretende exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação da sanção abusiva

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Tramitação processual disciplinar

A tramitação processual tendente à aplicação de toda e qualquer sanção disciplinar rege-se pelo legalmente previsto para o regime de despedimento com justa causa.

### CAPÍTULO XIII

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições aplicáveis.

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 62.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Promover 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;
- 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, quando existam, em matéria da sua competência.

#### Cláusula 63.<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 64.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança

1 — Poderá ser constituída para exercer funções, nos termos legais, uma comissão de higiene e segurança, de composição paritária, com o máximo de quatro elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será órgão consultivo da empresa, competindo-lhe:

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

## CAPÍTULO XIV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 65.<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 legais em vigor.

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

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

4 — Os trabalhadores têm direito a apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a 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 66.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como a 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 67.<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 68.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;

- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização 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 69.<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 — que vise 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 — aquela que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) Reconversão — é a que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais; pode revestir duas modalidades: inicial ou de aperfeiçoamento.

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

#### Cláusula 70.<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 71.<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 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que 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 73.<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 grave.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior assegura que a remuneração se situe a nível igual ou superior à que já possuam.

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.

### CAPÍTULO XVII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 74.<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, 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 75.<sup>a</sup>

##### Controlo e fiscalização de baixas

As situações de baixa dos trabalhadores por doença ou acidente de trabalho serão objecto de controlo e fiscalização, nos termos do regulamento respectivo, constante do anexo III.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Garantia 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 traba-

lhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

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

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

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

5 — No caso de 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 77.<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 encontra 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) À redução de 25 % na duração 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 efeitos do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 78.<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 previsto 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 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

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

4 — A empresa actualizará o complemento da reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pelo Centro Nacional de Pensões e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 76.<sup>a</sup>

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida 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 79.<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 requerida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Assistência em caso de cumprimento da 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 81.<sup>a</sup>

##### Ocorrências 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 tivesse 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) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à trasladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e 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, tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

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

#### Cláusula 82.<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 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, desde que não exista rede escolar subsidiada.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente 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 físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito.

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

O direito consignado neste número é válido para 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, inclusive de trabalhadores falecidos, 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 — O viúvo(a) do trabalhador, 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, 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 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária 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 ou os reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso da empresa beneficiando do desconto de 50%.

## CAPÍTULO XVIII

### Refeitórios e bares

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Quando se justifique, a empresa manterá, sem carácter lucrativo, serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

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

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

## CAPÍTULO XIX

### Comissão paritária

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Braga, que integrará dois elementos por parte da empresa e dois elementos que representarão a tota-

lidade das associações sindicais outorgantes deste AE, podendo uns e outros ser assessorados por outros tantos elementos.

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 casos de impedimento.

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

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 sua integração na tabela salarial.

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

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

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

8 — O expediente da comissão paritária 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 XX

### Controlo de gestão

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão

O controlo de gestão terá lugar nos termos da lei.

## CAPÍTULO XXI

### Disposições diversas e finais

#### Cláusula 86.<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, de do estabelecimento onde os trabalhado-

res exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do previsto quanto a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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 15 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 87.<sup>a</sup>

##### Fatos de trabalho — Princípios gerais

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

2 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo V.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Carácter mais favorável

Consideram-se revogadas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que disciplinou as relações de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, considerando-se o presente AE, no seu conjunto, mais favorável.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

**Analista.** — É o trabalhador que pesquisa e analisa a informação necessária para o desenvolvimento e implementação de um novo sistema ou a sua modificação; especifica a solução e a metodologia a seguir na sua implantação; propõe melhoramentos aos sistemas em exploração; supervisiona o desenvolvimento e instalação das soluções preconizadas; estuda os volumes de informação e os condicionamentos inerentes; trabalha em estreita colaboração com os restantes técnicos do projecto em todas as áreas que podem levantar problemas ao andamento deste; documenta os problemas encontrados e a maneira como foram resolvidos; define as seguranças e procedimentos de controlo de qualidade requeridos pelo projecto, tanto a nível de programação como de exploração; prepara planos de testes e ou conversões e responsabiliza-se pelos seus resultados; elabora e preenche os relatórios semanais de acti-



vidades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades relacionadas com a análise desenvolvida; supervisiona os técnicos respectivos.

**Analista-programador.** — É o trabalhador que desenvolve o desenho e estrutura dos ficheiros; desenha mapas de *outputs*, assim como grelhas para aplicações em transaccional; prepara especificações detalhadas para a programação, descrevendo os dados envolvidos e os tratamentos correspondentes; especifica documentos de entrada de dados e de preparação de trabalhos de operação; elabora documentação respeitante às tarefas realizadas de acordo com os *standards* em uso; assiste aos testes de conjunto de projecto; assiste aos programadores nas dificuldades técnicas inerentes à realização no desenvolvimento do jogo de testes; controla a qualidade dos programas produzidos (aos níveis da correcção de resultados, respeito pela metodologia adoptada e documentação) e selecciona módulos *standards* para futuras sub-rotinas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento; define e acompanha o planeamento das actividades dos programadores do projecto.

**Chefe de centro de processamento de dados.** — É o trabalhador que assiste aos analistas e programadores, apoiando e coordenando o trabalho desenvolvido; mantém os contactos com os utilizadores, respondendo às suas solicitações; responsabiliza-se por toda a documentação de exploração do CPD e pelo bom cumprimento dos *standards* em vigor; controla a recepção de *inputs* e expedição de *outputs*, relativamente ao calendário estabelecido e à sua qualidade; controla a carga do sistema, repartindo-a conforme o tipo de trabalho e o horário do sistema; controla as seguranças do sistema, de acordo com as normas em vigor; controla as *performances* do sistema, parametrizando-o de modo a aumentar a sua produtividade; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; coordena e gere o pessoal do CPD; executa as tarefas administrativas de gestão do CPD.

**Chefe de estação.** — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral; pode proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas, tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos; 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 tenha intermitência para descanso ou refeição; verifica os discos dos tacógrafos; assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensais; é o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado; garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o

pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação e procede ao anúncio da partida das viaturas.

**Chefe de exploração.** — É o trabalhador que estuda os manuais de operação, de modo a permitirem uma operação fácil segura, propondo alterações, quando necessário; analisa as *performances* do sistema, nos trabalhos transaccional e *batch*, propondo nova parametrização, quando for caso disso; em caso de avaria do sistema, toma as acções necessárias para a sua rápida resolução; analisa os trabalhos interrompidos abruptamente, detectando as causas do erro quando de operação, resolvendo-os ou remetendo-os para a análise e programação; controla a utilização do espaço disponível para os ficheiros magnéticos; controla a carga do sistema, dividindo-a pelo horário do sistema e de acordo com as prioridades dos trabalhos *batch* e transaccional; coordena a recolha de dados, controlando a sua qualidade e quantidade; assiste aos operadores, preparadores e planificadores; executa as tarefas administrativas de controlo da operação.

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

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

**Chefe de movimento (mercadorias).** — É o trabalhador que orienta e dirige todo o movimento de camionagem da empresa.

**Chefe de oficina.** — É o trabalhador que organiza, dirige e controla a actividade da oficina; assegura a execução do plano de manutenção, propondo, sempre que necessário, as alterações julgadas convenientes para ultrapassar situações novas e ou imprevistas; é responsável pela manutenção da disciplina, fazendo cumprir as normas de segurança e outras, zelando ainda pelas condições de trabalho; colabora com o superior hierárquico nos estudos da melhoria da produtividade no seu sector e do nível técnico dos trabalhadores; elabora as propostas e informações respeitantes aos seus colaboradores, nomeadamente promoções, louvores, férias, ocorrências, etc.

**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.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o sector que chefia.

**Chefe de zona de movimento.** — É o trabalhador que orienta, coordena e controla as estações da sua zona de movimento; promove e assegura as ligações entre as áreas de exploração, administrativa, de manutenção e de outras relacionadas com a sua actividade; compete-lhe ainda propor alterações à rede e horários das carreiras, elaborar planos de férias e coordenar a actividade dos chefes de estação, fiscais e expedidores; assegura, em colaboração com o chefe de oficina, a elaboração e cumprimento do plano de manutenção.

**Contabilista.** — São considerados contabilistas os trabalhadores habilitados pelos institutos superiores de contabilidade e administração e Institutos Superiores de Contabilidade e Administração Militar dos Pupilos do Exército e pelos antigos institutos comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército.

**Grau 1.** — São classificados neste nível os contabilistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- a) Executam trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;
- b) Podem tomar deliberações, desde que apoiados em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- d) Estes profissionais não têm funções de chefia;
- e) Elaboram estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente sempre e ou de rotina adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior.

**Grau 2.** — São classificados neste nível os contabilistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

- a) Trabalham sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação;
- b) Executam trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- c) Podem participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- d) Decidem dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Podem orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam de nível profissional equivalente ou superior;
- f) Tomam com alguma frequência decisões dentro da orientação recebida.

**Grau 3.** — São classificados neste nível os contabilistas cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período

limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço:

- a) Fazem aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações, regras e instruções;
- b) Assistem a outros quadros superiores, sugerindo soluções a diversos problemas da sua especialidade;
- c) Participam em equipas, encarregando-se já de tarefas parcelares, podendo eventualmente coordenar outros técnicos;
- d) Asseguram a gestão de áreas individualizadas em grandes domínios de gestão a nível da empresa.

**Grau 4.** — São classificados neste nível os contabilistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

- a) Executam trabalhos da sua especialidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a elas subjacentes e de grande complexidade;
- b) Fazem estudos e podem dirigir equipas de trabalho para estudos específicos, sugerindo as soluções dos problemas apresentados;
- c) Dão orientação técnica a outros quadros superiores ou a outros trabalhadores sob a sua responsabilidade;
- d) Mantêm contacto a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsável, com grande grau de autonomia, sendo-lhe apenas definidas, por via hierárquica, linhas gerais de orientação;
- e) Elaboram e orientam estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto a planificação e distribuição das acções a empreender e sua realização.

**Grau 5.** — São classificados neste nível os contabilistas cujo currículo profissional lhes permita assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial e que ao serviço da empresa:

- a) Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade;
- b) Chefiar e coordenam equipas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas inerentes que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- d) Tomam decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e utilizações complexas gerais, que podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

**Grau 6.** — São classificados neste nível os contabilistas que pelo currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

- a) Tomam decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, que lhes são transmitidos, ou executam funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade;
- b) Executam trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção de orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para desenvolvimento de processos que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investimento individual e autónoma segundo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Tomam decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

**Nota.** — Os trabalhadores não diplomados que exerçam identicamente as funções definidas para os contabilistas serão classificados nos graus equivalentes da categoria de técnicos.

**Economista.** — Considera-se economista o trabalhador licenciado em qualquer ramo das Ciências Económicas ou Financeiras ou Gestão por estabelecimento nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

#### **Grau 1:**

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica, superiormente orientada, em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;
- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

#### **Grau 2:**

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica, sempre que necessite;

- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de contabilidade ou de avaliações económicas, etc.;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- g) Toma com alguma frequência decisões importantes da sua exclusiva responsabilidade, não estando, portanto, sujeitas a aprovação prévia superior.

#### **Grau 3:**

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas, envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou de avaliações económicas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados e também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

#### **Grau 4:**

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados em

actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;

- b) Pode fazer coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos e com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliações económicas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

#### *Grau 5:*

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação, com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

#### *Grau 6:*

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências da gestão ou automatização que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade técnica ou administrativa, com possível coordenação em funções de produção, comerciais, financeiras ou outras, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e ao controlo financeiro ou de gestão do mais alto nível da empresa;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

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

*Engenheiro.* — Considera-se engenheiro o trabalhador licenciado com cursos superiores de engenharia por estabelecimento de ensino nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

#### *Grau 1:*

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um engenheiro);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou de projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um engenheiro;

- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação de métodos e precisão de resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

#### *Grau 2:*

- a) Assiste engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computações e actividade técnico-comercial no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de estudo ou de projectos de desenvolvimento;
- c) Pode estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode executar, com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a engenheiros de um grau superior.

#### *Grau 3:*

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris; interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos; as decisões mais complexas ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de graus inferiores, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, executando a chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenha-

ria trabalhando num projecto comum; não é normalmente responsável continuamente por profissionais de engenharia.

#### *Grau 4:*

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos e outras;
- c) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou demonstre capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

#### *Grau 5:*

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiado a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### *Grau 6:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir a independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral dos estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa; incluem-se também engenheiros consultores de categoria no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

*Jurista.* — Consideram-se juristas todos os trabalhadores licenciados em Direito por escolas superiores portuguesas ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### *Grau 1:*

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sujeita a aprovação superior;
- d) Pode manter contactos com áreas afins daquela em que actua.

#### *Grau 2:*

- a) Presta colaboração e assistência a quadros de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessário;
- b) Participa em grupos de trabalho ou em equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas a nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros;
- e) Pode ter contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;

- f) Pode tomar decisões de relativa importância, desde que sujeitas a aprovação posterior pela hierarquia competente.

#### *Grau 3:*

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;
- c) Planifica e coordena projectos da sua especialidade;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade agrega ou coordena;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

#### *Grau 4:*

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou órgãos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destes;
- c) Pode elaborar pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;
- d) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- e) Toma decisões de responsabilidade, no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

#### *Grau 5:*

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e investigações complexas entre várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muita elevada especialização ou vastos conhecimentos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e investigações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

#### *Grau 6:*

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências de gestão, que permita visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo, requerendo muita elevada especialização ou conhecimentos muito vastos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação global de estudos e do desenvolvimento a nível empresarial;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvam normalmente opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a longo prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento da empresa.

**Médicos.** — Consideram-se médicos os licenciados em Medicina que possuam cédula profissional e tenham cumprido as formalidades impostas por lei.

#### *Grau 1:*

- a) Licenciado em Medicina que exerça medicina tutelada sob orientação e controlo permanente de outro médico;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados, simples ou de rotina, adequados à sua formação, sob orientação e controlo de outro médico;
- c) Não possui funções de chefia.

#### *Grau 2:*

- a) Pode prestar colaboração e assistência a médicos de grau superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Pode participar em equipas de trabalho, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência.

#### *Grau 3:*

- a) Médico que pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam médicos ou detenham títulos académicos e ou profissionais de nível superior;
- b) Pode exercer a Medicina do Trabalho, conforme o estipulado na lei, e ou possuindo o curso de Medicina do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública;
- c) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência.

#### *Grau 4:*

- a) Pode coordenar e dirigir a actividade de um ou mais médicos não especialistas;
- b) Pode exercer uma especialidade médica, desde que possua formação escolar própria e esteja devidamente credenciado pela Ordem dos Médicos e ou outras instituições oficiais.

#### *Grau 5:*

- a) Pode exercer trabalhos complexos de investigação;
- b) Pode coordenar a actividade dos serviços de medicina do trabalho ao abrigo da legislação aplicável;
- c) Pode coadjuvar na planificação e supervisão de um serviço clínico.

#### *Grau 6:*

- a) Planifica e supervisiona globalmente todo um serviço clínico;
- b) Executa trabalhos de investigação de natureza tecnológica complexa e orienta uma ou mais equipas de pesquisa;
- c) Especialista em Medicina do Trabalho que coordena e dirige toda a actividade de um serviço clínico.

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

**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 operação; actualiza e controla os *output* dos vários periféricos; lança os traba-



lhós *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens da consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas.

**Planificador.** — É o trabalhador que, com base no manual de operação, planifica, distribui, racionaliza, controla e assiste ao trabalho dos preparadores e controladores; controla a bandoteca, quando exista, nos seus aspectos qualitativos e quantitativos; controla os tempos gastos desde a recepção dos *inputs* até à expedição dos *outputs*, de acordo com os calendários da exploração; forma e treina os preparadores e controladores; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalho, de acordo com o normativo em vigor.

**Preparador e controlador de dados.** — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

**Profissional de engenharia.** — Consideram-se os bacharéis em Engenharia ou equiparados.

#### *Grau 1:*

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris, de exploração agro-pecuária e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Exerce actividade técnico-comercial no campo da sua especialidade;
- h) Este profissional não tem funções de chefia.

#### *Grau 2:*

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, po-

dendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais e de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos; deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado, sempre que necessário;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos e ou profissionais de engenharia menos qualificados numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de grau superior.

#### *Grau 3:*

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros técnicos, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia, de profissionais de engenharia ou outros, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### *Grau 4:*

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua; procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia so-



bre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica e ter responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

#### Grau 5:

- a) Supervisão da equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económicas; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remuneração do pessoal.

#### Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção

e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política geral e controlo financeiro da empresa;

- d) Assessoria e dá parecer com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

**Programador.** — É o trabalhador que assiste ao analista nas especificações de um programa; realiza, compila e testa os programas ou subprogramas utilizando jogos de testes que elabora, segundo as normas em vigor; prepara e testa o JCL para a execução de cada programa ou subprograma, assim como da sua ligação com outros programas ou subprogramas, de acordo com as normas; verifica a concordância entre um programa, as suas especificações, bem como a sua qualidade; assiste e aconselha os programadores estagiários; estuda os problemas de funcionamento e *performances* dos programas em exploração, motivados por deficiente programação ou por alteração das especificações e resolve-os através de alterações ao programa; documenta todas as alterações feitas; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

**Programador de sistemas.** — É o trabalhador que selecciona novo *software* de base ou propõe modificações de modo a aumentar as suas *performances* ou o melhor aproveitamento do *hardware* existente; acompanha, prepara e implementa o desenho da melhor configuração necessária ao sistema; especifica, codifica e testa módulos de *software* geral necessários ao melhor aproveitamento do sistema; identifica e documenta *standards* para uso na operação do sistema; prepara material de instrução para analistas e programadores, descrevendo e clarificando as potencialidades e condicionantes do *software* de base; estuda os problemas de exploração de modo a determinar se a causa é mau funcionamento do *software* de base ou da operação ou da programação; elabora e preenche os relatórios semanais de actividades e de planeamento.

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

balho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc.); como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

*Técnico, licenciado ou bacharel:*

*Grau 1:*

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

*Grau 2:*

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado às soluções dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

*Grau 3:*

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;

- d) O seu trabalho é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

*Grau 4:*

- a) Supervisão directa e contínua de outros técnicos, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridade relativos e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

*Grau 5:*

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo, de planificação ou desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

*Grau 6:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de administração;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente, uma ou mais equipas de estudos integradas nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa.

**Técnico auxiliar.** — É o trabalhador que colabora de forma parcelar e bem definida com os técnicos e quadros em actividade de estudos, projectos, organização e ou formação, desempenhando funções cujo exercício exige conhecimentos especializados de base.

## ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
1	Contabilista 6 .....	236 900\$00
	Economista 6 .....	
	Engenheiro 6 .....	
	Jurista 6 .....	
	Médico 6 .....	
	Profissional de engenharia 6 .....	
2	Técnico/licenciado/bacharel 6 .....	214 250\$00
	Analista D .....	
	Contabilista 5 .....	
	Contabilista 4-D .....	
	Economista 5 .....	
	Economista 4-D .....	
	Engenheiro 5 .....	
	Engenheiro 4-D .....	
	Jurista 5 .....	
	Jurista 4-D .....	
	Médico 5 .....	
	Médico 4-D .....	
3	Profissional de engenharia 5 .....	196 900\$00
	Profissional de engenharia 4-D .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 5 .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 4-D .....	
	Analista C .....	
	Contabilista 4-C .....	
4	Chefe de CPD D .....	182 300\$00
	Economista 4-C .....	
	Engenheiro 4-C .....	
	Jurista 4-C .....	
	Médico 4-C .....	
	Profissional de engenharia 4-C .....	
5	Técnico/licenciado/bacharel 4-C .....	168 450\$00
	Analista B .....	
	Contabilista 4-B .....	
	Contabilista 3-D .....	
	Chefe de CPD C .....	
	Economista 4-B .....	
6	Economista 3-D .....	150 400\$00
	Engenheiro 4-B .....	
	Engenheiro 3-D .....	
	Jurista 2-B .....	
	Jurista 2-D .....	
	Médico 3-B .....	
7	Médico 2-D .....	135 750\$00
	Profissional de engenharia 3-B .....	
	Profissional de engenharia 2-D .....	
	Programador de sistemas C .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 3-B .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 2-D .....	
8	Analista programador C .....	120 900\$00
	Chefe de CPD A .....	
	Chefe de exploração D .....	
	Chefe de serviços D .....	
	Contabilista 3-B .....	
	Contabilista 2-D .....	
9	Economista 3-B .....	182 300\$00
	Economista 2-D .....	
	Engenheiro 3-B .....	
	Engenheiro 2-D .....	
	Jurista 3-B .....	
	Jurista 2-D .....	
10	Médico 3-B .....	168 450\$00
	Médico 2-D .....	
	Profissional de engenharia 3-B .....	
	Profissional de engenharia 2-D .....	
	Programador de sistemas C .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 3-B .....	
11	Técnico/licenciado/bacharel 2-D .....	150 400\$00
	Analista programador B .....	
	Chefe de exploração C .....	
	Chefe de serviços C .....	
	Contabilista 3-A .....	
	Contabilista 2-C .....	
12	Economista 3-A .....	135 750\$00
	Economista 2-C .....	
	Engenheiro 3-A .....	
	Engenheiro 2-C .....	
	Jurista 3-A .....	
	Jurista 2-C .....	
13	Médico 3-A .....	120 900\$00
	Médico 2-C .....	
	Profissional de engenharia 3-A .....	
	Profissional de engenharia 2-C .....	
	Programador de sistemas B .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 3-A .....	
14	Técnico/licenciado/bacharel 2-C .....	182 300\$00
	Analista programador A .....	
	Chefe de exploração B .....	
	Chefe de oficina D .....	
	Chefe de serviços B .....	
	Chefe de zona de movimento D .....	
15	Contabilista 2-B .....	168 450\$00
	Economista 2-B .....	
	Engenheiro 2-B .....	
	Jurista 2-B .....	
	Médico 2-B .....	
	Profissional de engenharia 2-B .....	
16	Programador de sistemas A .....	150 400\$00
	Técnico/licenciado/bacharel 2-B .....	
	Técnico auxiliar D .....	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
4	Jurista 4-B .....	182 300\$00
	Jurista 3-D .....	
	Médico 4-B .....	
	Médico 3-D .....	
	Profissional de engenharia 4-B .....	
	Profissional de engenharia 3-D .....	
5	Técnico/licenciado/bacharel 4-B .....	168 450\$00
	Técnico/licenciado/bacharel 3-D .....	
	Analista A .....	
	Contabilista 4-A .....	
	Contabilista 3-C .....	
	Chefe de CPD B .....	
6	Economista 4-A .....	150 400\$00
	Economista 3-C .....	
	Engenheiro 4-A .....	
	Engenheiro 3-C .....	
	Jurista 4-A .....	
	Jurista 3-C .....	
7	Médico 4-A .....	135 750\$00
	Médico 3-C .....	
	Profissional de engenharia 4-A .....	
	Profissional de engenharia 3-C .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 4-A .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 3-C .....	
8	Analista programador C .....	120 900\$00
	Chefe de CPD A .....	
	Chefe de exploração D .....	
	Chefe de serviços D .....	
	Contabilista 3-B .....	
	Contabilista 2-D .....	
9	Economista 3-B .....	182 300\$00
	Economista 2-D .....	
	Engenheiro 3-B .....	
	Engenheiro 2-D .....	
	Jurista 3-B .....	
	Jurista 2-D .....	
10	Médico 3-B .....	168 450\$00
	Médico 2-D .....	
	Profissional de engenharia 3-B .....	
	Profissional de engenharia 2-D .....	
	Programador de sistemas C .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 3-B .....	
11	Técnico/licenciado/bacharel 2-D .....	150 400\$00
	Analista programador B .....	
	Chefe de exploração C .....	
	Chefe de serviços C .....	
	Contabilista 3-A .....	
	Contabilista 2-C .....	
12	Economista 3-A .....	135 750\$00
	Economista 2-C .....	
	Engenheiro 3-A .....	
	Engenheiro 2-C .....	
	Jurista 3-A .....	
	Jurista 2-C .....	
13	Médico 3-A .....	120 900\$00
	Médico 2-C .....	
	Profissional de engenharia 3-A .....	
	Profissional de engenharia 2-C .....	
	Programador de sistemas B .....	
	Técnico/licenciado/bacharel 3-A .....	
14	Técnico/licenciado/bacharel 2-C .....	182 300\$00
	Analista programador A .....	
	Chefe de exploração B .....	
	Chefe de oficina D .....	
	Chefe de serviços B .....	
	Chefe de zona de movimento D .....	
15	Contabilista 2-B .....	168 450\$00
	Economista 2-B .....	
	Engenheiro 2-B .....	
	Jurista 2-B .....	
	Médico 2-B .....	
	Profissional de engenharia 2-B .....	
16	Programador de sistemas A .....	150 400\$00
	Técnico/licenciado/bacharel 2-B .....	
	Técnico auxiliar D .....	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
9	Chefe de exploração A ..... Chefe de fiscais D ..... Chefe de movimento D ..... Chefe de oficina C ..... Chefe de secção D ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de zona de movimento C ..... Contabilista 2-A ..... Economista 2-A ..... Encarregado metalúrgico/electricista D ... Enfermeiro-coordenador D ..... Engenheiro 2-A ..... Jurista 2-A ..... Médico 2-A ..... Monitor D ..... Operador de computador D ..... Planificador C ..... Profissional de engenharia 2-A ..... Programador C ..... Secretário(a) de direcção D ..... Técnico/licenciado/bacharel 2-A ..... Técnico auxiliar C .....	109 250\$00
10	Chefe de fiscais C ..... Chefe de movimento C ..... Chefe de oficina B ..... Chefe de secção C ..... Chefe de zona de movimento B ..... Contabilista 1 ..... Economista 1 ..... Encarregado metalúrgico/electricista C ... Enfermeiro-coordenador C ..... Engenheiro 1 ..... Jurista 1 ..... Médico 1 ..... Monitor C ..... Operador de computador C ..... Planificador B ..... Profissional de engenharia 1 ..... Programador B ..... Secretário(a) de direcção C ..... Técnico/licenciado/bacharel 1 ..... Técnico auxiliar B .....	97 050\$00
11	Chefe de estação III ..... Chefe de fiscais B ..... Chefe de movimento B ..... Chefe de oficina A ..... Chefe de secção B ..... Chefe de zona de movimento A ..... Encarregado metalúrgico/electricista B ... Enfermeiro-coordenador B ..... Monitor B ..... Operador de computador B ..... Planificador A ..... Programador e controlador de dados C .. Programador A ..... Secretário(a) de direcção B ..... Técnico auxiliar A .....	87 450\$00

### ANEXO III

#### Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

##### Artigo 1.º

###### Princípios gerais

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

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

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

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

##### Artigo 2.º

###### Direito ao complemento

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

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

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

##### Artigo 3.º

###### Comunicação da situação de baixa

1 — A comunicação 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.

## Efeitos de doença não verificada

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

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

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

## Artigo 6.º

## Sanções

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

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

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

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

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

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

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

## Artigo 7.º

## Disposições finais

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

## Provimento nas categorias profissionais de informática

*Analista.* — O recrutamento far-se-á de entre os analistas-programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com o curso superior nas áreas de Gestão, Economia ou Engenharia e bons conhecimentos de inglês.

*Analista-programador.* — O recrutamento far-se-á de entre os programadores que tenham demonstrado aptidão para a função.

Havendo que recorrer a admissão do exterior, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com experiência na função e habilitados com curso superior nas áreas de Gestão, Economia ou Engenharia e bons conhecimentos de inglês.

*Chefe de CPD.* — O provimento de acesso à categoria de chefe de CPD far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos que possuam:

Pelo menos cinco anos de experiência em operação de computador ou com a categoria de programador de sistemas ou analista há mais de dois anos;

Vocação para dirigir e orientar pessoal;

Espírito metódico e capacidade de resolução de problemas operacionais;

Conhecimentos de inglês;

Formação adequada ao sistema de exploração existente na empresa.

*Chefe de exploração.* — O provimento de acesso à categoria de chefe de exploração far-se-á, sob proposta, de entre os indivíduos com a categoria de operador de computador ou planificador, desde que:

Tenham demonstrado vocação para a função;

Tenham obtido formação adequada;

Possuam conhecimentos de inglês;

Tenham pelo menos três anos de experiência nas categorias referidas.

*Planificador.* — O provimento de acesso à categoria de planificador far-se-á de entre os indivíduos com as categorias de operador de computador ou de preparador e controlador de dados, preferencialmente com conhecimentos de inglês.

*Programador.* — O provimento de acesso à categoria de programador far-se-á de entre os indivíduos que tenham obtido aproveitamento no respectivo estágio, que incluirá a formação complementar necessária no domínio da informática, e habilitados com o 11.º ano de escolaridade com a disciplina de Matemática, conhecimentos de inglês e experiência na função.

*Programador de sistemas.* — O provimento de acesso à categoria de programador de sistemas far-se-á de entre os indivíduos, com a categoria de programador, sob proposta, que possuam formação adequada, o 11.º ano de escolaridade obrigatória e tenham demonstrado na prática vocação para a função.

*Condições e duração do estágio.* — Para as categorias do presente regime poderá sempre haver um estágio com a duração mínima de três meses e máxima de seis meses.

Durante esse período os estagiários serão acompanhados e orientados por pessoal técnico designado para o efeito, podendo haver lugar a formação externa.

## ANEXO V

### Regulamento de fatos de trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

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

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

#### Artigo 2.º

##### Uso de distintivo

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

2 — O uso do *crachat*, o cartão de identidade, 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 que motivos de segurança imponham.

#### Artigo 3.º

##### Uso de fato de trabalho

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

a) Oficinas e estações de serviço;

Encarregado (metalúrgico);  
Encarregado (electricista);

b) Movimento:

Chefe de fiscais;  
Chefe de movimento;

c) Medicina e enfermagem:

Médicos;  
Enfermeiro-coordenador.

#### 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 de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usado com e sem gravata; casaco de malha de cor azul; gravata azul; para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Medicina e enfermagem:

Os médicos e enfermeiros usarão bata de sarja branca.

2 — Aos trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os chefes de fiscais e de movimento, será distribuído um impermeável.

#### Artigo 5.º

##### Utilização do fato de trabalho

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhe 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 boné, este será de modelo adoptado na empresa.

#### Artigo 6.º

##### Equipamentos de protecção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exi-

jam 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

As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) Fato-macaco — inicialmente dois fatos e depois um de 12 em 12 meses;
- b) Fato — de início dois casacos e duas calças e depois um calça cada 18 meses e um casaco cada 24 meses;
- c) Bata — aos enfermeiros e médicos do trabalho serão distribuídas batas de sarja branca;
- d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de 12 em 12 meses, sendo de 5 a dotação inicial do turismo;
- e) Gravata — inicialmente duas e uma de 12 em 12 meses;
- f) Casaco de malha — inicialmente um e outro de 24 em 24 meses.

## Artigo 8.º

### Sanções

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

## Artigo 9.º

### Disposições finais

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

Braga, 19 de Fevereiro de 1992.

Pela Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A.:

O Conselho de Administração, (Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1992. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Março de 1992.

Depositado em 5 de Março de 1992, a fl. 111 do livro n.º 6, com o n.º 75/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste AE 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 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 1 de Julho de cada ano.

##### Cláusula 3.ª

##### Forma e tempo de revisão

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

2 — A denúncia, que significará o propósito de reverter ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE,

far-se-á por escrito, mediante a apresentação de uma proposta donde constem as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respectivo período de vigência.

3 — A resposta à proposta de revisão do AE 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.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Praticante de bilheteiro ....	16	—
Praticante de despachante ..	16	—
Ajudante de lubrificador ...	17	—
Aprendiz metalúrgico .....	15	—
Aprendiz electricista .....	15	—
Aprendiz (construção civil) ..	16	—
Paquete .....	15	—
Telefonista .....	16	—
Estagiário .....	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escrutário .....	—	Idem.
Secretária de direcção .....	—	Curso de Secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador .....	21	—
Empregado de serviços externos.	21	—
Praticante de profissionais de armazém.	15	—
Trabalhador da indústria hoteleira (serv. de cantinas, refeitórios e similares).	16	—
Porteiro .....	21	—
Guarda .....	21	—
Operador de estação de serviço.	18	—

b) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;

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

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

3 — É vedado à empresa admitir trabalhadores que se encontrem na situação de reformados.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

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

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

3 — Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4.<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 os indivíduos habilitados com o 11.º ano de escolaridade em área com matemática e preferencialmente com conhecimentos de inglês.

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Regime de experiência

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 60 dias.

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

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

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



### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE 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 de quotização

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

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

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

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

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

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

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados 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, trabalhadores de construção civil e trabalhadores 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 .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1 — 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 serviços externos, auxiliares de escritório e estagiários 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 enfermeiro-coordenador nos postos médicos em que prestem serviço três ou mais enfermeiros.

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

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

9 — O número de trabalhadores com classificação de aprendiz não pode exceder um quarto dos profissionais respectivos.

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

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

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

13 — Nas estações de serviço em que haja um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um classificado 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 completarem os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Um ano .....	Praticante de despachante ..... Estagiário do 3.º ano ..... Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ..... Praticante de metalúrgico do 2.º ano ..... Aprendiz de electricista do 2.º ano ..... Ajudante de electricista do 2.º ano ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano .....	Despachante. Escriturário de 2.ª Praticante de metalúrgico do 1.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Ajudante de electricista do 1.º ano. Pré-oficial electricista do 1.º ano. Oficial electricista (menos de três anos).
Dois anos .....	Praticante de fiel de armazém .....	Fiel de armazém (menos de três anos).
Três anos .....	Escriturário de 2.ª classe ..... Oficial de construção civil de 2.ª classe ..... Oficial metalúrgico de 2.ª classe .....	Escriturário de 1.ª classe. Oficial de construção civil de 1.ª classe. Oficial metalúrgico de 1.ª classe.

3 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes do 1.º ano ou a pré-oficiais, no caso da construção civil, logo que perfaçam 18 anos de idade e pelo menos um ano de aprendizagem.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio de um centro de formação acelerada.

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

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados, no mínimo:

- Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas no curso industrial de electricista ou montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;
- Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

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

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

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

Nestes casos, a empresa tem direito a submeter o candidato a exame de aptidão profissional.

## Cláusula 11.ª

### Contratos a termo

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas condições previstas na lei.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 12.ª

### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou 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;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- 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;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar 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 de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo nos casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário 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 nos casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho;
- o) Fornecer o livrete de horário de trabalho referido no anexo V, 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 lhe 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 de azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;

- j) Sujeitar-se aos testes a efectuar pelos serviços de medicina do trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolémia 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-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei ou 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 prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões e classe ou categoria;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador, salvo na situação prevista na cláusula 18.<sup>a</sup>;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que comprovadamente não possuam condições de segurança;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalhe, 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 o recurso ao 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 poderá ser alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km daquele.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Transferência do local de trabalho**

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

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

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

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos 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 por turnos.

4 — Os mapas de horários de trabalho serão remetidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social. Nos casos em que a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após 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 de movimento deverão possuir um livrete de horário de trabalho nos termos do anexo V:

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

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

#### **Cláusula 19.<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, etc.), de quarenta e quatro horas semanais, passando a quarenta e três a partir de 1 de Março de 1992, não podendo ser superior a nove horas diárias distribuídas em cinco dias.

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 duração máxima diária e semanal, as horas de início a termo poderão variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de quarenta e quatro horas semanais, passando a quarenta e três a partir de 1 de Março de 1992, não podendo ser superior a nove horas diárias distribuídas em cinco dias.

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

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

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

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Trabalho em horário de turnos

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

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

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

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

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

6 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico reconhecido pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará 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 e 6 e sem prejuízo do descanso em cada sete dias.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores:

- a) Que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Que executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Que exerçam regularmente actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa.

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

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

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário:

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

2 — Só em casos justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

3 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ir até um máximo de cinco horas diárias nos seguintes casos:

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

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

## 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.ª

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal 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 se não verifiquem pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

- a) Que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em dois dias civis.

#### Cláusula 26.ª

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — 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 ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;  
A terça-feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecido nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor diferentemente 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.ª

#### Cláusula 27.ª

##### Direito a férias

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

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre do ano civil têm direito, no próprio ano de admissão e após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme estipulado na cláusula seguinte.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — 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.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida, na medida do possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 28.ª

##### Gozo de férias

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto se, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, forem marcadas para serem gozadas interpoladamente, salvaguardando-se sempre, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

4 — Os trabalhadores contratados a termo deverão gozar férias imediatamente após o termo do contrato.

#### 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 de Fevereiro.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e a gozar após a prestação de um mínimo de 90 dias de serviço efectivo.

Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozados até 30 de Abril do ano imediato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites previstos no n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

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

4 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada pela administração regional de saúde, coin-

cida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

7 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 4, prosseguirá, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1 — 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 nos termos legais.

2 — Para os efeitos de reembolso previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### 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 fé-

rias, 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.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

4 — Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### CAPÍTULO VII

#### Faltas

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Não serão 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, nomea-

damente 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 da administração regional de saúde, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, 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 3 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.
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 e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	



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

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

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

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

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

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

8 — Nos casos em que o meio de prova não esteja expressamente previsto, a prova far-se-á por meios idóneos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

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

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

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

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

#### Cláusula 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:

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

### 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 em espécie.

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo II.

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

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

6 — Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde constem 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

Os trabalhadores têm direito por cada período de cinco anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 1850\$, até ao limite de seis, que farão parte integrante da retribuição mensal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa ou cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 2150\$.

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 185\$ por dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite do n.º 1.

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

#### Cláusula 44.<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 do anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 5300\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 7650\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos, ou mesmo dois, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 10 600\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que venha a ter início entre o período compreendido entre as 0 e as 7 horas.

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<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 extraordinário, 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 — Aos trabalhadores é devido um subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tiver 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 complementarará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior o subsídio de férias pelo montante a que teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

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

6 — No ano em que se verifique qualquer aumento de retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias 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 de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

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

5 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que por motivo de doença, devidamente com-

provada pela administração regional de saúde, 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 de trabalho no valor de 775\$.

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

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da 1.ª refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.<sup>a</sup> quanto à 1.ª refeição 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 no mínimo a 10% da sua remuneração base mensal.

### CAPÍTULO IX

#### Refeições e deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Alojamento e deslocações no continente

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontrar a uma distância superior a 5 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 2.ª refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respectivo início, incluindo o período da 1.ª refeição.

A 2.ª 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.ª hora após o termo do intervalo da 1.ª refeição e o fim da 12.ª hora após o início do serviço, incluindo o período da 1.ª refeição.

5 — Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante a tomada da refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 865\$.

6 — Terá direito a 785\$ por cada refeição o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1, não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4.

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

- a) À quantia de 500\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida, contra documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de três estrelas para quarto individual com sanitário ou 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 2.ª refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 865\$;
- d) À quantia de 170\$ para pequeno-almoço.

8 — 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 1.ª refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 865\$.

9 — Não são devidos os quantitativos referidos nos n.ºs 6, alíneas b), c) e d), e 7 e 8 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

10 — 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 extraordinário. 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 de 920\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

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

- a) 10 100\$ por cada dia de viagem;
- b) 8550\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

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

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

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Protecção na paternidade e na maternidade

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

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<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 um período de 2 horas diárias ou de 10 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 requeriram com a antecedência de 15 dias.

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

8 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81 nos termos anteriores referidos e sempre que não houver já uma 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 aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sanidade e do desenvolvimento físico normal.

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

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

2 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE ou dos deveres legalmente previstos 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 20 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 — A sanção disciplinar deve ser proporcionável à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de 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 deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de 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 abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Consequências da aplicação da sanção abusiva

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

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

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Tramitação processual disciplinar

A tramitação processual tendente à aplicação de toda e qualquer sanção disciplinar rege-se pelo legalmente previsto para o regime de despedimento com justa causa.

## 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, observando as disposições legais aplicáveis.

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 graves.

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### Deveres específicos da empresa

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder sempre que se verifique acidente de trabalho a um inquérito, nos termos da lei;
- 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, quando existam, 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 laboram com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos a humidade e intempérie (lavadores, operadores de estação de serviço, ajudantes de motorista e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

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

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

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

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Comissões de higiene e segurança

1 — Poderá ser constituída para exercer funções, nos termos legais, uma comissão de higiene e segurança, de composição paritária, com o máximo de quatro elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será órgão consultivo da empresa, competindo-lhe:

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

## CAPÍTULO XIV

### Medicina do trabalho

## Cláusula 69.<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 legais em vigor.

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

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

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

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

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como a 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 71.<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 72.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

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

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem designadamente a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização 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 73.<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 viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptividade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

### Cláusula 74.<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 75.<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 76.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que, por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do tra-

balho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que 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 77.<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 grave.

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 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 sem consequência directa ou indirecta de reconversão profissional efectuada.

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

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Agente único

1 — É agente único:

- a) Nos transportes de passageiros, o motorista que, em carreiras de serviço público, presta ser-



viço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha também as funções que a este incumbiriam;

- b) Nos transportes de mercadorias, o motorista que, trabalhando com viaturas dotadas com meios de carregamento próprios acciona os mecanismos que permitem a execução das cargas e descargas.

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

## **CAPÍTULO XVII'**

### **Regalias sociais**

#### **Cláusula 79.<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 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 80.<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 do anexo III.

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

##### **Garantia 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 traba-

lhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

2 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta deliciará 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 82.<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 % na duração 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 83.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de reforma por invalidez ou velhice**

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que se atinja o limite de idade previsto 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 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

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

4 — A empresa actualizará o complemento da reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pelo Centro Nacional de Pensões e segundo o mesmo valor percentual.

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 81.<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 84.<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 85.<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 86.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Ocorrências 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 me-

dida 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) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à trasladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e 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, tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

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

#### Cláusula 88.<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 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, desde que não exista rede escolar subsidiada.

3 — Nos casos em que a rede escolar seja apenas parcialmente 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 físicos ou mentais, têm direito a transporte gratuito.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o viúvo(a), o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos ou equiparados até aos 14 anos, inclu-

sive de trabalhadores falecidos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrem, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa. O direito consignado neste número é válido para 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, inclusive de trabalhadores falecidos, o viúvo(a) 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 — O viúvo(a) do trabalhador, 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, 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 — Para o transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso é necessária 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 ou os reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso da empresa, beneficiando do desconto de 50%.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **Fatos de trabalho**

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

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

2 — O regulamento dos factos de trabalho consta do anexo IV.

## **CAPÍTULO XIX**

### **Refeitórios e bares**

#### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — Quando se justifique, a empresa manterá, sem carácter lucrativo, serviços de bares e refeitórios nos principais centros e nós rodoviários da sua zona de exploração.

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

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

## **CAPÍTULO XX**

### **Controlo de gestão**

#### **Cláusula 91.<sup>a</sup>**

##### **Controlo de gestão**

O controlo de gestão exerce-se nos termos da lei.

## **CAPÍTULO XXI**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Braga, que integrará dois elementos por parte da empresa e dois elementos que representarão a totalidade das associações sindicais outorgantes deste AE podendo, uns e outros, ser assessorados por outros tantos elementos.

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 manditou.

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.

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

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

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

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

## CAPÍTULO XXII

### Disposições legais

#### Cláusula 93.<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 exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do previsto quanto à transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento das disposições relativas a horário de trabalho

O não cumprimento por parte da empresa das disposições relativas a horário de trabalho será punido nos termos do regime estabelecido na lei.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Carácter mais favorável

Consideram-se revogadas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que disciplinou as relações de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, considerando-se o presente AE, no seu conjunto, mais favorável.

## ANEXO I

### Categoria profissionais

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

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

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

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou das mercadorias transportadas.

*Apointador.* — 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 necessários a sectores ligados à produção.

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

*Assistente de bordo.* — É o trabalhador que garante a assistência aos passageiros dos serviços «expressos de qualidade», assegurando o seu conforto e segurança segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo em conta os meios disponíveis na viatura; presta aos passageiros as informações necessárias, em português ou numa língua estrangeira, garantindo a sua colocação adequada nos respectivos lugares, vedando e controlando os respectivos bilhetes; assegura ainda o serviço de bar; providencia junto dos serviços convenientes pela limpeza e manutenção adequada da viatura, bem como pelo apetrechamento do bar e equipamento de apoio aos passageiros, designadamente no que respeita a material de primeiros socorros; pode ainda transportar, à sua responsabilidade, a correspondência ou pequenos volumes destinados à empresa, contra preenchimento do adequado protocolo.

*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; 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 diário (detalhe de serviço), de verbetes de 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 registo do respectivo movimento; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; procede ao pagamento de quaisquer despesas, desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a ser depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes, e desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

*Cafeteiro.* — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeccções de cozinha ligeira; emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo; colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches; assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

*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.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Carpinteiro de moldes ou modelos.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

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

*Chefe de central (mercadorias).* — É o trabalhador que orienta o movimento nas estações ou centrais de camionagem, assim como procede aos registos e contabilização de todo o serviço diário.

*Chefe de despachantes.* — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções de despachante.

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

*Chefe de estação.* — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode 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 tenha intermitência 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; é responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação; coordena a informação ao público na estação.

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

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

**Chefe de movimento (mercadorias).** — É o trabalhador que orienta e dirige todo o movimento de camionagem da empresa.

**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 superior hierárquico.

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

**Cobrador-bilheteiro.** — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, 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 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.

**Conferente (mercadorias).** — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, dependências privativas de camionistas/empresário, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem.

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

**Controlador de caixa.** — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço; auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

**Coordenador (mercadorias).** — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, dependências privativas de camionagem/empresários, coordena documentação das mercadorias por arruamento, para distribuição nas viaturas de carga, ou procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

**Copeiro.** — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

**Costureiro de estofos.** — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa em napa, pergamóides, tecidos e peles.

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

**Despachante.** — É o trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos efectua 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.

**Despenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui os géneros alimentícios e outros produtos destinados aos refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos; clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos; pode ficar encarregado de arranjar cestos com fruta; ordena e ou executa limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de água.

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

**Ecónomo.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui as mercadorias e artigos destinados aos refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisição; toma providência para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, con-

soante a natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devolução, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhes sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário de existência, no que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar; fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

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

*Empregado de serviços externo.* — 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.

*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.

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

*Enfermeiro.* — É o trabalhador 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.

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

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

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

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

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

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

*Expedidor.* — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares



para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário 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.

**Ferreiro ou forjador.** — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas; pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

**Fiel de armazém.** — 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 dístico, cumprimento e afixação de horários e tabelas.

**Funileiro-latoeiro.** — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

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

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

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

**Lubrificador.** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda 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.** — É o trabalhador que possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (ligeiros ou pesados); compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidentes toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes; quando em condução de viaturas de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas; quando em serviço com viaturas dotadas com meios de carregamento próprio, deverá accionar os mecanismos que permitam a execução de cargas e descargas, desde que o local das operações tenha as indispensáveis condições de segurança; será obrigatoriamente acompanhado de ajudante de motorista, quando em serviço de distribuição de mercadorias, bem como nos transportes de combustíveis líquidos a granel; quando actua como agente único cabe-lhe efectuar 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 quanto a percursos, horários e ligações; 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.

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

**Operador de computador.** — É o trabalhador que 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 operação; actualiza e controla os *outputs* dos vários periféricos; lança os trabalhos *batch* de acordo com as suas prioridades e com o manual de operação; supervisiona o sistema, analisando as suas *performances*, tomando acções correctivas desde que que estejam ao seu alcance e autorização; interpreta as mensagens de consola e satisfaz o solicitado; em caso de avaria do sistema, toma as acções correctivas normalizadas da empresa.

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

**Operador de máquinas e ferramentas.** — É o trabalhador que manobra, regula e vigia, entre outras tarefas análogas, o funcionamento de uma máquina ou ferramenta, conducente aos fins a que se destina.

**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 da empresa.

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

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

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

**Polidor.** — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano e outros; pode ainda executar tarefas inerentes ao polimento de pinturas.

**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 uma das categorias de oficial metalúrgico.

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

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

**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.

**Preparador e controlador de dados.** — É o trabalhador que recebe os *inputs* dos utilizadores, preparando a informação necessária para a operação, de acordo com o manual de operação; recebe os *outputs* do sistema, verificando a sua adaptação em relação ao solicitado; controla a expedição para os utilizadores das solicitações realizadas; controla e verifica se as seguranças dos trabalhos estão de acordo com o manual de operação; executa as tarefas administrativas de controlo de trabalhos, de acordo com o normativo em vigor.

**Recebedor.** — É o trabalhador que tem funções de recebimento 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.

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

**Responsável de cargas e descargas.** — É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga, em quaisquer locais, quando relacionados com a camionagem de carga.

**Resineiro.** — É o trabalhador que repara e ou executa moldes de madeira ou outros materiais; executa, repara e monta em peças em poliéster ou outros materiais afins, podendo ainda executar tarefas de polidor ou carpinteiro.

**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; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara 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, officios 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 preencham 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 subsídio de função igual à diferença entre o respectivo salário base e o estabelecido para a categoria de secretário(a) de direcção ou o 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 44.ª

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

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

**Servente.** — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares,

podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir 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 resistências, 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, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

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

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

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

## ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de estação II .....	78 300\$00
	Chefe de fiscais A .....	
	Chefe de movimento A .....	
	Chefe de secção A .....	
	Encarregado electricista A .....	
	Encarregado metalúrgico A .....	
	Enfermeiro-coordenador A .....	
	Monitor A .....	
	Operador de computador A .....	
	Operador de registo de dados principal	
	Preparador e controlador de dados B	
	Secretário(a) de direcção A .....	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
II	Chefe de equipa .....	73 200\$00
	Chefe de estação I .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Enfermeiro .....	
	Escriturário principal .....	
	Oficial principal (metalúrgico e electricista) .....	
	Preparador e controlador de dados A .....	
	Recepcionista ou atendedor de oficinas .....	
	Secretário(a) de direcção .....	
	Técnico de electrónica .....	
III	Caixa .....	70 350\$00
	Chefe de despachantes .....	
	Cozinheiro(a) de 1.ª .....	
	Electricista (oficial com mais de três anos) .....	
	Encarregado de garagens II .....	
	Escriturário de 1.ª .....	
	Expedidor .....	
	Fiel de armazém (mais de 3 anos) .....	
	Fiscal .....	
	Operador de registo de dados .....	
IV	Encarregado de garagens I .....	67 650\$00
V	Apontador (mais de um ano) .....	64 350\$00
	Assistente de bordo .....	
	Cobrador .....	
	Coordenador (mercadorias) .....	
	Cozinheiro(a) de 2.ª .....	
	Despachante (passageiros e mercadorias) .....	
	Ecónomo .....	
	Electricista (oficial com menos de 3 anos) .....	
	Empregado de serviços externos .....	
	Escriturário de 2.ª .....	
	Fiel de armazém (menos de 3 anos) .....	
	Motorista de pesados .....	
	Oficial metalúrgico de 2.ª .....	
	Oficial de construção civil de 1.ª .....	
	Recebedor .....	
	Responsável de cargas e descargas .....	
	Telefonista (mais de 3 anos) .....	
VI	Auxiliar de escritório .....	61 150\$00
	Auxiliar de movimento .....	
	Bilheteiro .....	
	Cobrador-bilheteiro .....	
	Costureiro de estofos .....	
	Dispenseiro .....	
	Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial de construção civil de 2.ª (b) .....	
	Pré-oficial de electricista do 2.º ano .....	
VII	Telefonista (menos de 3 anos) .....	58 300\$00
	Ajudante de motorista .....	
	Apontador (menos de 1 ano) .....	
	Cafeteiro .....	
	Conferente (mercadorias) .....	
	Contínuo com mais de 21 anos .....	
	Controlador de caixa .....	
	Cozinheiro de 3.ª .....	
	Distribuidor .....	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
VII	Entregador de ferramentas e materiais de 2.ª .....	58 300\$00
	Estagiário do 3.º ano .....	
	Guarda .....	
	Lavandeiro de 1.ª .....	
	Lubrificador .....	
	Montador de pneus .....	
	Operador de estação de serviço .....	
	Porteiro .....	
	Pré-oficial de electricista do 1.º ano .....	
	Vulcanizador .....	
VIII	Abastecedor de carburantes .....	55 450\$00
	Copeiro .....	
	Empregado de refeitório .....	
	Lavador .....	
	Lavandeiro de 2.ª .....	
	Operário não especializado .....	
IX	Servente .....	51 650\$00
	Ajudante de electricista do 2.º ano .....	
	Ajudante de lubrificador .....	
	Contínuo de 20 anos .....	
	Estagiário do 2.º ano .....	
	Praticante de fiel de armazém do 2.º ano .....	
X	Praticante de metalúrgico do 2.º ano .....	47 300\$00
	Servente de limpeza .....	
XI	Ajudante de electricista do 1.º ano .....	42 300\$00
	Contínuo de 19 anos .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Praticante de fiel de armazém do 1.º ano .....	
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano .....	38 950\$00
XIII	Aprendiz de construção civil dos 2.º e 3.º anos ou com 18 anos .....	34 050\$00
	Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos .....	
	Paquete de 17 anos .....	
XIV	Aprendiz de construção civil do 1.º ano ou com 16 anos .....	34 050\$00
	Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano ou com 16 anos .....	
XV	Paquete de 16 anos .....	34 050\$00
XVI	Aprendiz de electricista do 2.º ano .....	34 050\$00
	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou com 15 anos .....	
XVII	Paquete de 15 anos .....	34 050\$00
XVIII	Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	34 050\$00
	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou com 15 anos .....	
XIX	Paquete de 14 anos .....	

(a) Abrange as seguintes categorias profissionais: bate-chapas, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, carpinteiro de limpos, moldes ou modelos, estofador, ferreiro ou forjador, funileiro ou latoeiro, mecânico de automóveis ou máquinas, operador de máquinas e ferramentas, pintor de automóveis ou máquinas, polidor, rectificador, resineiro, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

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

## Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

## Artigo 1.º

## Princípios gerais

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

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

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

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

## Artigo 2.º

## Direito ao complemento

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

- a) 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;
- b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- c) Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

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

## Artigo 3.º

## Comunicação da situação de baixa

1 — A comunicação 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 de doença não verificada

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

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

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

## Artigo 6.º

## Sanções

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

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

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

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

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

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

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

## Artigo 7.º

### Disposições finais

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

## ANEXO IV

### Regulamento de fatos de trabalho

## Artigo 1.º

### Princípios gerais

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

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

## Artigo 2.º

### Uso de distintivo

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

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

## Artigo 3.º

### Uso do fato de trabalho

1 — 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;  
Ajudante de lubrificador;  
Apontador;  
Aprendiz de electricista;  
Aprendiz de construção civil;  
Aprendiz de metalúrgico;  
Chefe de equipa;

Costureiro de estofos;  
Electricista (pré-oficial);  
Electricista;  
Encarregado de electricista;  
Encarregado de garagens;  
Encarregado metalúrgico;  
Entregador de ferramentas;  
Fiel de armazém;  
Lavador;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Monitor;  
Montador de pneus;  
Oficial de construção civil;  
Oficial metalúrgico;  
Oficial principal;  
Operador de estação de serviço;  
Operário não especializado;  
Praticante de fiel de armazém;  
Praticante metalúrgico;  
Servente;  
Técnico de electrónica;  
Vulcanizador;  
Vulcanizador especializado;

#### b) Movimento:

Bilheteiro;  
Chefe de despachantes;  
Chefe de estação;  
Chefe de fiscais;  
Chefe de movimento;  
Cobrador-bilheteiro;  
Despachante;  
Expedidor;  
Fiscal;  
Motorista de pesados;

#### c) Mercadorias:

Ajudante de motorista;  
Conferente;  
Motorista;  
Servente;

#### d) Serviços auxiliares:

Contínuo;  
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 calças em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais; camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; gravata azul. Para os trabalhadores do sexo feminino, a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Sector de turismo (motorista):

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

d) Sector de mercadorias:

Casaco e calça de ganga azul;

e) Serviços auxiliares:

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

f) Refeitórios e bares:

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

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

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

g) Medicina e enfermagem:

Os enfermeiros e médicos têm direito a bata de sarja branca.

h) Limpeza:

Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja de cor azul.

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

### Artigo 5.º

#### Utilização de fato de trabalho

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

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

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

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

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

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

### Artigo 6.º

#### Equipamentos de protecção e segurança

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

### Artigo 7.º

#### Dotação e prazos de validade

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

a) Fato-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 18 meses e um casaco cada 24 meses;

c) Casaco de malha — inicialmente uma e depois outro de 24 em 24 meses;

d) Camisa — inicialmente três camisas e uma de 12 em 12 meses, sendo de cinco a dotação inicial do turismo;

e) Gravata — inicialmente de duas e uma de 12 em 12 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 do disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

## Artigo 9.º

### Disposições finais

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

## ANEXO V

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

## CAPÍTULO I

### Características do livrete de controlo de trabalho

## Artigo 1.º

### Posse do livrete

Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

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

## Artigo 2.º

### Intransmissibilidade do livrete

Os livretes são pessoais e intransmissíveis.

## Artigo 3.º

### Horário fixo

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

## Artigo 4.º

### Formato do livrete

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

## Artigo 5.º

### Conteúdo do livrete

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 a aquisição dos livretes

## Artigo 6.º

### Requisição dos livretes

1 — 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.

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

## Artigo 7.º

### Alteração do descanso semanal

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.

## Artigo 8.º

### Extravio do livrete

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em utilização, que se tenha extraviado, implica para o trabalhador o pagamento do valor do livrete e a justificação perante a delegação ou subdelegação da Inspeção-Geral do Trabalho desse extravio.

2 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento do valor do livrete e da referida justificação.

## CAPÍTULO III

### Normas de manutenção e preenchimento

## Artigo 9.º

### Princípios de preenchimento

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

## Artigo 10.º

### Forma dos registos

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

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as inscrições que neles 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 as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

### Artigo 11.º

#### Preenchimento dos livretes

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nela insertas não sejam preceptíveis, ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

### Artigo 12.º

#### Símbolos

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

- 4 (cama) — repouso diário;
- 5 (cadeira) — intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
- 6 (volante) — período de condução;
- 7 — este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7 A (martelos) — período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12 (cama + estrela) — tempo total de repouso antes da entrada ao serviço.

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

### Artigo 13.º

#### Registos em horário fixo

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

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

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 15.º deste regulamento.

### Artigo 14.º

#### Mapa de horário de trabalho

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

### Artigo 15.º

#### Registos e seus significados

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

- a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador tra-

balhou 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 12.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 6, 7 e 7 A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das 24 horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo 5);
- d) 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) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 10.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 donde saiu e o início do período onde entra.

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

### Artigo 16.º

#### Momento dos registos

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 13.º e 15.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 15.º não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.



## Artigo 17.º

### Trabalho em descanso semanal

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 18.º

### Resumos semanais

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

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E, F, G, H a, H b e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica F do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;
- c) Será inscrito 0 (zero) 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 19.º

### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica v);
- b) Registar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes no 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 im-

pedimento, 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 20.º

### Deveres das entidades patronais

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 revistos no n.º 1 do artigo 8.º

## CAPÍTULO VI

### Utilização do tacógrafo

## Artigo 21.º

### Utilização do tacógrafo

O presente regulamento não é aplicável aos condutores de veículos equipados com aparelho de controlo utilizado em conformidade com o Regulamento CEE n.º 3821/85, do Conselho, de 20 de Dezembro de 1985.

- I — Livrete individual de controlo para trabalhadores dos transportes rodoviários.
- II — País: Portugal.
- III — 1.ª data de utilização do livrete: ...
- IV — Última data de utilização: ...
- V — Nome completo, data do nascimento e residência do titular: ...
- VI — Entidade patronal (nome, morada, telefone e carimbo): ...
- Descanso semanal: ...
- Descanso complementar: ...
- Categoria profissional: ...
- Local de trabalho: ...

(Conforme modelo estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho.)

A. Nome completo do trabalhador \_\_\_\_\_

## B. RELATÓRIO SEMANAL

C. De \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ Inclusive

D. Descrição do trabalho	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Sábado	J. Total da período semanal
E. Hora início								
F. Hora fim								
G. Hora								
H. Hora								
Durada do trabalho produtivo	G. Hora							
	H. Hora							
	H. Hora							
	I. Hora							
La. Total para o período								

K. Observações \_\_\_\_\_

L. Data do repouso semanal precedente \_\_\_\_\_

M. Assinatura do trabalhador \_\_\_\_\_

N. Assinatura da entidade patronal \_\_\_\_\_

2. Número da matrícula do(s) veículo(s)		1. FOLHA DIÁRIA		3. Dia e data									
		N.º											
		6											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.	<input checked="" type="checkbox"/>												
5.	<input checked="" type="checkbox"/>												
6.	<input checked="" type="checkbox"/>												
7.	<input checked="" type="checkbox"/>												
7a.	<input checked="" type="checkbox"/>												
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4.	<input checked="" type="checkbox"/>												
5.	<input checked="" type="checkbox"/>												
6.	<input checked="" type="checkbox"/>												
7.	<input checked="" type="checkbox"/>												
7a.	<input checked="" type="checkbox"/>												
8. Local de início do serviço:		9. Local da cessação do serviço:											
10. Transporte Interfuncional de mercadorias.													
Peso máximo autorizado do conjunto de veículos:													
10a. Transporte Interfuncional de passageiros.													
Regime de repouso eleito escolhido:													
11. Contagem-kilômetros:		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>           km.            km.            km.         </div> <div>           km.            km.            km.         </div> </div>											
		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>           12. <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           13. <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           14. <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           14a. <input checked="" type="checkbox"/> </div> </div>											
12. Observações e assinatura:		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>           15. <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           13+14+14a.         </div> </div>											

Linha n.º 375

2. Número de matrícula do(s) veículo(s) <b>DB-55-7B</b>	1. FOLHA DIÁRIA <b>n.º 15</b>	3. Dia e data <b>Quarta-feira, 14 de Fevereiro de 1973</b>
--	----------------------------------	---

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4	<input checked="" type="checkbox"/>													<input checked="" type="checkbox"/>											
5	<input checked="" type="checkbox"/>													<input checked="" type="checkbox"/>											
6	<input checked="" type="checkbox"/>													<input checked="" type="checkbox"/>											
7	<input checked="" type="checkbox"/>													<input checked="" type="checkbox"/>											
7a	<input checked="" type="checkbox"/>													<input checked="" type="checkbox"/>											

	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4	<input checked="" type="checkbox"/>											
5	<input checked="" type="checkbox"/>											
6	<input checked="" type="checkbox"/>											
7	<input checked="" type="checkbox"/>											
7a	<input checked="" type="checkbox"/>											

8. Local de início do serviço: **LISBOA**      9. Local de cessação do serviço: **GAZCERES**

10. Transporte de mercadorias.  
Peso máximo autorizado do conjunto de veículos (eventualmente): **19T**

10a. Transporte de passageiros.  
Regime de repouso diário escolhido: **(104)**

11. Contas-quilómetros:	fim do serviço: ..... <b>91 430</b> km / quilómetros início do serviço: ..... <b>91 086</b> km / quilómetros Percursos total: ..... <b>344</b>
-------------------------	--

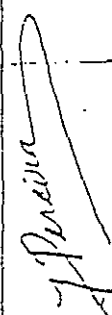
12. Número de horas: **6 1/2**

13. **0**

14. ☒

14a. **2 1/2**

15. Total  
13 + 14 + 14a  
eventualmente: **9 1/2**

16. Observações e assinaturas:  


## Averbamentos

A partir do dia ... o dia de descanso semanal do titular deste livrete passa a ser: ...

Assinatura do trabalhador: ...

Assinatura da entidade patronal: ...  
(Carimbo.)

## Outros averbamentos

Braga, 19 de Fevereiro de 1992.

Pela Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

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

SITSE — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1992. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Março de 1992.

Depositado em 5 de Março de 1992, a fl. 111 do livro n.º 6, com o n.º 74/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos — Alteração salarial e outras

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

j) Fornecer aos bailarinos as sapatilhas de ponta e meia ponta [...] bem como todo o vestuário e maquilhagem especial, esta até ao montante global anual de 99 700\$.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Prémio de alimentação extra

1 — [...] o trabalhador terá direito a um prémio de alimentação no valor de 920\$, mediante a apresentação da factura.

2 — [...] terá direito a um prémio de alimentação no valor de 920\$, desde que o trabalho atinja as horas normais de refeições, mediante a apresentação da factura.

3 — [...] terão direito a um prémio de alimentação extra no valor de 1550\$ quando façam dois espectáculos no mesmo dia.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Prémios

1 —	
Personagens principais.....	28 370\$00
Personagens secundárias A .....	20 760\$00
Personagens secundárias B .....	11 380\$00
Comprimário .....	7 670\$00

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Prémios de outro pessoal

1 —	
Chefe dos sectores técnicos .....	4 050\$00
Electricista .....	3 020\$00
Electricista-ajudante .....	2 580\$00
Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	2 420\$00
Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	2 270\$00

2 — .....  
 Porteiro..... 2 270\$00

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

11 — b)..... 1 760\$00  
 .....  
 14 — c).....  
 Almoço/jantar..... 1 760\$00  
 Jantar e pernoita com pequeno-  
 -almoço..... 5 320\$00  
 Pernoita com pequeno-almoço 3 640\$00  
 Diária completa ..... 6 860\$00  
 f) ..... 1 390\$00  
 15 — a) .....  
 Almoço/jantar..... 4 900\$00  
 Jantar e pernoita com pequeno-  
 -almoço..... 16 550\$00  
 Pernoita com pequeno-almoço 11 650\$00  
 Diária completa ..... 21 440\$00  
 b) ..... 4 180\$00

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Cada trabalhador terá direito a uma diuturnidade de 2770\$.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Por cada dia efectivo de trabalho o trabalhador tem direito a um subsídio de almoço de 580\$.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores [...] 2410\$ para falhas.

2 — Os serviços de bilheteiros [...] 2410\$.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de traje

Os instrumentistas da orquestra e maestros receberão em cada ano civil a importância de 18 000\$ para despesas de traje.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Vigência e tabela salarial

O presente acordo entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a contar de 1 de Julho de 1991 e terminando a sua vigência em 30 de Junho de 1992.

#### Pessoal artístico

Nível salarial	Categoria profissional	Vencimento base mensal
I	Maestro-director .....	245 000\$00
II	Concertino .....	231 600\$00
III	Cantor principal .....	218 900\$00
	Concertino-assistente.....	
	Maestro-assistente .....	
IV	Solista A .....	214 300\$00
V	Solista B .....	196 900\$00
VI	Tutti .....	184 300\$00
	Cantor solista.....	
VII	Pianista acompanhador .....	177 100\$00
VIII	Maestro auxiliar de coro.....	156 600\$00
IX	Coralista .....	135 700\$00
	Secretário musical .....	
X	Encarregado de orquestra .....	107 900\$00
XI	Arquivista musical .....	93 800\$00

#### Pessoal artístico

##### CNB

Nível salarial	Categoria profissional	Vencimento base mensal
I	Bailarino principal .....	218 900\$00
	Mestre de bailado .....	
II	Bailarino solista.....	196 900\$00
III	Bailarino corifeu .....	184 300\$00
IV	Pianista de bailado.....	177 100\$00
V	Professor de bailado .....	145 400\$00
VI	Bailarino de corpo de baile .....	135 700\$00
VII	Bailarino estagiário A .....	74 200\$00
VIII	Bailarino estagiário B .....	73 400\$00

#### Plásticos, técnicos e administrativos

Nível salarial	Categoria profissional	Vencimento base mensal
I	Director técnico.....	212 500\$00
II	Director de cenografia .....	203 000\$00
III	Director técnico-adjunto .....	188 700\$00
	Coordenador de produção .....	

Nível salarial	Categoria profissional	Vencimento base mensal
IV	Cenógrafo ..... Chefe de departamento ..... Director de cena (ópera) ..... Director de cena (CNB/TSC) ..... Mestre de arte cénica .....	151 200\$00
V	Chefe de costureiras ..... Chefe do sector de carpintaria ..... Chefe do sector de electricidade ..... Chefe de sector de maquinistas ..... Contra-regra ..... Tesoureiro .....	120 900\$00
VI	Assistente do director de cena (CNB/TSC) ..... Almoxarife-adjunto ..... Carpinteiro-chefe ..... Chefe de secção ..... Coordenador administrativo ..... Coordenadora de confecção ..... Costureira-chefe ..... Guarda-roupa ..... Electricista-chefe ..... Maquinista-chefe ..... Mestra de guarda-roupa ..... Secretária de direcção principal ..... Técnico de som e vídeo .....	116 800\$00
VII	Aderecista ..... Cenógrafo-assistente ..... Contramestra de guarda-roupa ..... Secretária de direcção artística (CNB/TSC) ..... Secretária de direcção I ..... Subchefe de secção .....	101 500\$00
VIII	Chefe de palco ..... Escriturário principal ..... Secretária de direcção II ..... Secretária de produção .....	93 900\$00
IX	Assistente de luzes ..... Carpinteiro ..... Costureira ..... Electricista ..... Maquinista ..... Massagista ..... Primeiro-escriurário .....	88 900\$00

Nível salarial	Categoria profissional	Vencimento base mensal
X	Zeladora de guarda-roupa .....	85 300\$00
XI	Aderecista-ajudante ..... Bilheteiro ..... Carpinteiro-ajudante ..... Cenógrafo-ajudante ..... Encarregado de serviços auxiliares ..... Contra-regra-ajudante ..... Costureira-ajudante ..... Electricista-ajudante ..... Maquinista-ajudante ..... Segundo-escriurário .....	77 100\$00
XII	Auxiliar de 1. <sup>a</sup> ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de biblioteca ..... Telefonista ..... Terceiro-escriurário .....	72 300\$00
XIII	Arrumador de orquestra ..... Guarda ..... Porteiro .....	69 400\$00
XIV	Auxiliar de 2. <sup>a</sup> ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	67 900\$00
XV	Trabalhador de limpeza .....	65 800\$00
XVI	Paquete .....	63 100\$00

Lisboa, 6 de Dezembro de 1991.

Pelo Teatro Nacional de São Carlos, E. P.:

*Luis Salgado de Matos.*  
*Manuel Joaquim Barata Frexes.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:

*David José Ruela Pires Claro.*

Entrado em 10 de Fevereiro de 1992.

Depositado em 4 de Março de 1992, a fl. 111 do livro n.º 6, com o n.º 72/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SENSIQ — Sind. de Quadros ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., por um lado, e o SENSIQ — Sindicato de Quadros, por outro lado, celebram o presente acordo de adesão ao acordo da empresa celebrado entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e a FSF — Federação dos Sindicatos dos Ferroviários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981.

Lisboa, 21 de Outubro de 1991.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SENSIQ — Sindicato dos Quadros:

*Maria Manuela Braamcamp.*

Entrado em 26 de Novembro de 1991.

Depositado provisoriamente em 6 de Dezembro de 1991.

Depositado definitivamente em 4 de Março de 1992, a fl. 110 do livro n.º 6, com o n.º 70/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SINFB — Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais acordam aderir ao acordo de empresa e a Federação dos Sindicatos dos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981, e alterações subsequentes.

Lisboa, 30 de Outubro de 1991.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais:

*Hernâni Gonçalves.  
Rodrigo Coelho da Silva.*

Entrado em 18 de Novembro de 1991.

Depositado provisoriamente em 21 de Novembro de 1991.

Depositado definitivamente em 4 de Março de 1992, a fl. 110 do livro n.º 6, com o n.º 71/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.