

# Boletim do Trabalho e Emprego

12

1.ª SÉRIE

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

Preço 25\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 12

P. 677-770

29-MARÇO-1981

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos 679

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 680  
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros ..... 680  
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro ..... 680  
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Viseu ..... 681  
— Aviso para PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca ..... 681  
— Aviso para PE do CCT entre a Antral — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos ..... 681  
— Aviso para PE da alteração ao CCT entre a Antram — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros ..... 681

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro ..... 682  
— ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e outra e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros ..... 699  
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial e outras ..... 713  
— ACT para a indústria de abrasivos — Alteração salarial ..... 716  
— Acordo de adesão entre a Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. dos Engenheiros Técnicos Agrários e outro ao ACT entre aquela Empresa e várias assoc. sindicais ..... 717

|  |     |
|--|-----|
| — Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Pedrógão Grande e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e aquele sind. ....                         | 717 |
| — AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Comunicações e Telecomunicações e outros .....   | 718 |
| — CCT entre a Antram — Assoc. Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial .....                   | 756 |
| — CCT entre a Antral — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras ..... | 758 |
| — CCT entre a Ancave — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....                      | 759 |
| — CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas — Alteração salarial e outras .....   | 760 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....      | 761 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro — Alteração salarial .....                          | 767 |
| — CCT entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro — Alteração salarial .....  | 768 |

**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

## PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos

O sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos encontra-se abrangido por uma portaria de regulamentação de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, tendo a respectiva tabela de remunerações mínimas sido actualizada pela PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1979.

Considerando que os sindicatos representativos dos trabalhadores do referido sector de actividade, requereram, ao abrigo do artigo 11.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a revisão da respectiva tabela salarial;

Considerando que se encontram preenchidos os requisitos legais para a pretendida revisão salarial, bem como a mesma se justificar por razões de justiça sócio-laboral;

Considerando que a inexistência de associação representativa das oficinas de conserto e engraxadaria mantém o condicionalismo que determinou o recurso à via administrativa para a regulamentação colectiva do sector:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio e do Trabalho, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

### BASE I

A presente portaria aplica-se a todas as entidades patronais que, no continente, exerçam, em simultaneidade ou isoladamente, as actividades de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, com as profissões e categorias no anexo.

### BASE II

#### (Remuneração do trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas mensais fixadas na tabela salarial constante do anexo, a qual produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1981, podendo os encargos daí resultantes ser pagos em tantas prestações mensais quantos os meses de retroactividade.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queiroz Martins*.

### ANEXO

#### Tabela de remunerações mínimas

| Profissões e categorias profissionais   | Remunerações             |
|---|--------------------------|
| Operário especializado de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele .....               | 11 200\$00               |
| Operário de reparação de calçado:<br>De 1.º .....<br>De 2.º .....                                       | 10 800\$00<br>10 200\$00 |
| Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos:<br>De 1.º .....<br>De 2.º ..... | 10 400\$00<br>9 800\$00  |
| Pré-operário:<br>Do 2.º ano .....<br>Do 1.º ano .....   | 8 300\$00<br>7 800\$00   |
| Aprendiz:<br>Do 2.º ano .....<br>Do 1.º ano .....   | 5 600\$00<br>5 100\$00   |

# PORTRARIAS DE EXTENSÃO

## Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Em cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo no Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção de trabalho mencionada em epígrafe, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 1980.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º tornará a aludida convenção extensiva:

- A todas as entidades patronais que não estando inscritas em associações patronais outorgantes, incluindo as adegas cooperativas, exerçam na área abrangida pela convenção

a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no contrato não filiadas nas associações sindicais outorgantes;

- Aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

---

## Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT e sua alteração, celebrados entre a Associação dos Comerciantes de Pescado e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Tra-

balhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, e n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1981, por forma a torná-los aplicáveis a todas as entidades patronais que, no território do continente, exerçam a actividade nele regulada, bem como aos trabalhadores das categorias nele previstas, não filiados nos sindicatos outorgantes.

---

## Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

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

A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- As entidades patronais, do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade na

área da convenção e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- Aos trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos no sindicato outorgante, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Viseu**

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

A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- 1) As entidades patronais, do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade na

área da convenção e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos no sindicato outorgante, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações signatárias.

---

**Aviso para PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1978.

A portaria a emitir tornará a convenção extensiva:

- a) A todos os trabalhadores, ao serviço das empresas e agências de navegação aérea signa-

tárias, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical outorgante;

- b) As companhias de navegação aérea Air Zaire — Lignes Aériennes Zaimoises e Finnair — Linhas Aéreas Finlandesas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

---

**Aviso para PE do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos**

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

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais não inscritas na associa-

ção patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, da profissão prevista, filiados na associação sindical outorgante, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, da profissão prevista, não filiados na associação sindical outorgante.

---

**Aviso para PE da alteração ao CCT entre a Antram — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros**

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

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área da conven-

ção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais celebrantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras  
e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.\*

(Área e âmbito)

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

#### Cláusula 2.\*

(Vigência)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração dos prazos mínimos impostos por preceito legal imperativo, podendo ser denunciado por qualquer das partes após vinte meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor novo contrato colectivo.

2 — A tabela salarial constante do anexo, produz efeitos juntamente com o subsídio de Natal e diuturnidades desde:

- a) 1 de Dezembro de 1980, no âmbito da Associação Comercial de Aveiro;
- b) 1 de Março de 1981, no âmbito das restantes associações patronais outorgantes.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

#### Cláusula 3.\*

(Condições de admissão)

1 — A idade mínima de admissão dos profissionais abrangidos por este contrato é de 14 anos.

2 — As habilitações literárias exigíveis para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A — Profissionais de escritório:

Só podem ser admitidos como trabalhadores os candidatos que possuam o 9.º ano de escolaridade obrigatória, excepto das profissões de cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, guardas e paquetes, a quem são exigíveis as habilitações literárias mínimas legais.

Grupo B — Profissionais do comércio e armazém:

Só podem ser admitidos indivíduos com as habilitações literárias mínimas legais.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior:

- a) Os trabalhadores que já exerçam a profissão à data da entrada em vigor deste contrato;
- b) Quando a empresa pretenda admitir profissionais para estabelecimentos sitos em locais onde não existam escolas que ministrem as referidas habilitações;
- c) O disposto no n.º 2 desta cláusula (grupos A e B) poderá não ser aplicável aos diminuídos físicos mediante acordo prévio entre a empresa e o sindicato.

4 — Não podem ser admitidos:

- a) Como estagiários indivíduos com mais de 21 anos de idade;
- b) Como cobradores, indivíduos com menos de 18 anos de idade ou com o 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- c) Como telefonistas, contínuos e porteiros indivíduos com idade inferior a 16 anos ou com o 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- d) Como paquetes, indivíduos com mais de 17 anos de idade ou com o 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- e) Como caixeiros-ajudantes, indivíduos com idade superior a 21 anos;
- f) Como praticantes de caixeiro e de armazém, indivíduos com a idade superior a 17 anos.

5 — É vedada à entidade patronal a admissão de trabalhadores que se encontrem na situação de reformados.

6 — Nas admissões de profissionais que tenham anteriormente prestado serviços a outras entidades patronais não haverá lugar a período experimental, excepto se forem admitidos para o exercício de outra profissão.

7 — Se um empregado que tenha prestado, pelo menos, quatro anos de serviço a uma entidade patronal e o respectivo contrato de trabalho sem prazo haja cessado for readmitido pela mesma entidade patronal nos doze meses posteriores à cessação, fica esta obrigada a contar no tempo de antiguidade do profissional o período anterior àquela cessação, ficando, porém, excluídos os direitos que respeitem às possibilidades de acesso e às diuturnidades.

8 — Quando qualquer profissional transite de uma empresa para outra sua associada ou com representantes legais comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado à primeira.

#### Cláusula 4.\*

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

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

#### Cláusula 5.\*

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a prazo certo, nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76.

2 — A retribuição do substituído não pode ser inferior à remuneração base mínima do substituído.

3 — O nome do substituído e o motivo da substituição constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 6.\*

(Registo de desempregados)

1 — Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, devem consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, o sindicato outorgante obriga-se a organizar e manter em ordem e sempre em dia o registo de desempregados.

3 — Para que o sindicato possa ter em ordem o cadastro atrás referido, as entidades patronais informarão aquele organismo, dentro do prazo de trinta dias, das alterações que se verificarem em relação a cada profissional.

#### Cláusula 7.\*

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 8.\*

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As empresas obrigam-se a elaborar, remeter e afixar as relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos na lei.

2 — Sempre que a entidade patronal (comerciantes em nome individual ou sócios gerentes ou administradores de qualquer sociedade) exerce, efectivamente, a sua actividade no escritório ou no estabelecimento, competir-lhe-á uma das categorias previstas neste contrato, contudo, todavia, essa situação para efeito dos quadros de densidades como chefe de secção ou caixeiros-encarregado ou mais.

3 — As entidades patronais representadas pelas associações subscritoras procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão ao sindicato signatário, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

4 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato signatário devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização, além dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

5 — Com vista à verificação do cumprimento do presente contrato, as associações patronais obrigam-se a facultar ao sindicato outorgante, dentro do prazo de sessenta dias, a contar da data da sua publicação e em Junho de cada ano uma relação de todas as empresas suas representadas localizadas na área de aplicação deste contrato.

#### Cláusula 9.\*

(Dotações mínimas)

Grupo A — Trabalhadores de escritório:

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um director de serviços nas empresas com mais de trinta profissionais de escritório;

b) Um chefe de serviços, um chefe de escritório ou um chefe de divisão por cada grupo de quinze profissionais de escritório;

c) Um chefe de secção ou categoria equiparada (guarda-livros ou superior) por cada grupo de três profissionais de categoria inferior, sempre que nos escritórios existam secções diferenciadas. Nos escritórios sem secções diferenciadas existirá um chefe de secção ou categoria equiparada (guarda-livros), por cada grupo de seis profissionais de categoria inferior.

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada escritório ou cada estabelecimento da empresa.

3 — Na classificação dos escriturários serão observadas as proporções do quadro base anexo II, podendo, no entanto, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior aos mínimos fixados.

4 — O número total de estagiários de escritório não poderá ser superior ao dos terceiros-escriturários.

5 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total dos escriturários, salvo nos escritórios em que existam menos de quatro empregados onde se admite a existência de um dactilógrafo, desde que não exerça funções inerentes às categorias de estagiário de escritório, escriturário ou superior.

6 — São equiparados, pelo menos, a segundos-escriturários os profissionais que além de outros serviços efectuam com carácter de regularidade pagamentos e recebimentos em numerário dentro do escritório.

7 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo de em cada estabelecimento não poder haver estagiários em número superior ao número de escriturários mais um.

8 — Os cobradores, contínuos e porteiros serão classificados de acordo com o respectivo quadro base anexo II a este contrato.

*Grupo B — Trabalhadores do comércio e armazém:*

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos com um mínimo de três profissionais caixeiros;

b) Um caixeiro-chefe de secção por cada secção diferenciada do estabelecimento à qual esteja afecto um mínimo de três profissionais de categoria inferior ou por cada grupo de seis profissionais de categoria inferior desde que não exista secção diferenciada. Todavia, se o empregado exercer obrigatoriamente, nos termos da alínea anterior, as funções de caixeiro-encarregado, o número de caixeiros-chefes de secção será o que resultar da aplicação da regra da presente alínea menos um; é permitido à entidade patronal atribuir aos caixeiros-chefes de secção, que devem existir no estabelecimento de acordo com a presente alínea, a categoria de caixeiro-encarregado, caso em que, para efeitos de dotações mínimas, estes se contarão como caixeiros-chefes de secção.

c) Um encarregado-geral nos armazéns em que existam três ou mais encarregados;

d) Um encarregado de armazém desde que tenha sob a sua responsabilidade um grupo de dez trabalhadores.

2 — Na classificação dos caixeiros serão observadas as proporções do quadro base anexo II, podendo, no entanto, o número de primeiros-caixeiros e segundos-caixeiros ser superior aos mínimos fixados.

3 — O número de caixeiros-ajudantes juntamente com os praticantes de caixeiro não poderá ser superior aos terceiros-caixeiros.

4 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo de

em cada estabelecimento não poder haver caixeiros-ajudantes e-praticantes de caixeiro em número superior ao número de caixeiros mais um.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**(Acesso)**

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais, observarão sempre as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional, que se comprovarão pelos serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

2 — Os estagiários logo que completem três anos de estágio ou 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

3 — O estágio para as profissões de operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses, competindo aos profissionais que o efectuam, durante esse período, a remuneração prevista para o terceiro-escriturário.

4 — Os dactilógrafos passarão ao quadro dos escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

5 — Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na respectiva classe.

6 — Os cobradores, contínuos e porteiros de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à classe superior após dois anos na categoria, independentemente das proporções previstas no quadro base anexo a este contrato.

7 — Os paquetes logo que atinjam 17 anos de idade serão promovidos a contínuos de 2.<sup>a</sup> classe.

8 — Os praticantes serão promovidos a caixeiros-ajudantes após dois anos de aprendizagem ou logo que atinjam 17 anos de idade.

9 — Os caixeiros-ajudantes ascenderão a terceiros-caixeiros após dois anos de permanência na categoria ou quando atinjam 21 anos de idade.

10 — Os terceiros e segundos-caixeiros serão automaticamente promovidos à classe superior após três anos de permanência na respectiva classe.

11 — Os praticantes de armazém serão promovidos a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, após dois anos de aprendizagem ou logo que atinjam 17 anos de idade.

12 — Para efeito do disposto nos n.<sup>o</sup>s 5 e seguintes desta cláusula, o tempo de serviço na categoria conta-se a partir do dia 1 de Janeiro de 1972.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Deveres das empresas)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar certificado ao profissional que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço, o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo profissional;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- d) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus profissionais, quando por eles solicitados, dos quais constem, além da categoria, a data da admissão e o respectivo vencimento;
- e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e fazer-lhes as observações ou admoestações, quando necessárias, por forma a não ferir a sua dignidade;
- f) Exigir de cada profissional apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- g) Não exigir de qualquer profissional serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
- h) Prestar ao Sindicato outorgante e à comissão paritária, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente moral e proporcionar aos profissionais boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- j) Dispensar os profissionais que sejam delegados sindicais, dirigentes de instituições de previdência, membros de comissões paritárias, representantes nas comissões de conciliação e julgamento ou quando sejam eleitos como delegados a congressos ou situações equiparadas, para o exercício das suas funções;
- l) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus profissionais que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, podendo os mesmos, para o efeito, deixar os locais de trabalho uma hora antes do início das aulas dos cursos nocturnos, devendo, porém, para o efeito, os trabalhadores comunicar à entidade patronal os horários das aulas e exames logo que deles tenham conhecimento;
- m) Indemnizar os profissionais pelos prejuízos causados por acidentes de trabalho e doenças profissionais, desde que essas responsabilidades não tenham sido transferidas para companhias de seguros ou outras organizações seguradoras;
- n) Enviar mensalmente aos respectivos sindicatos o produto das quotizações sindicais, de acordo com os n.º 6 e 7 da cláusula 8.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador declare expressamente e por escrito que o pretende.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos profissionais:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas, promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa na medida das suas funções;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestadores de trabalho;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir as determinações das comissões paritárias e sindicatos em matéria da sua competência;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- l) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- m) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- n) Louvar e propor louvores ou recompensas quando exercam funções de chefia.

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

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual; de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

*a)* Transferir o profissional para outro local de trabalho sem o seu acordo, salvo se essa transferência se verificar num raio de 2 km dentro da mesma localidade e para estabelecimento do mesmo ramo ou resultar de mudança total do estabelecimento;

*e)* Obrigar o profissional a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

*f)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos profissionais;

*g)* Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

*h)* Criar ou manter serviços próprios, médicos, de medicina preventiva ou outros, para fiscalizar as ausências dos profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui violação das leis de trabalho e integra justa causa de rescisão por parte do trabalhador, o qual, se a invocar, despedindo-se, terá direito à indemnização prevista no capítulo XIII deste contrato ou, se aquela prática tiver sido reiterada ou ocorrer posteriormente a quaisquer circunstâncias e dentro dos prazos referidos na cláusula 51.<sup>a</sup>, à indemnização prevista na cláusula 52.<sup>a</sup>

3 — No caso previsto na parte final da alínea *d*) do n.º 1, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador e impostas pela transferência.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade)

1 — Se por qualquer título, inclusivamente em resultado de fusão ou absorção, o estabelecimento mudar de proprietário, todas as relações contratuais de trabalho se transmitem ao adquirente, excepto se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais no sentido de estes continuarem ao serviço do transmitente, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos deve o adquirente, durante os vinte e um dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho e notificar o pessoal ausente de que deve reclamar os seus créditos. A notificação do pessoal será feita por carta registada com aviso de recepção, quando se trate de ausência em parte certa, ou por anúncio publicado num dos jornais mais lidos na localidade onde se situa o estabelecimento, se a ausência for em parte incerta, e nessa notificação se indicará o prazo durante o qual podem ser reclamados os créditos.

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

4 — Em caso de fusão ou absorção, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos profissionais.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração e mais favoráveis já em vigor, o período normal de trabalho é de trinta e nove e quarenta e quatro horas semanais, respectivamente para empregados de escritório e de comércio e armazém, distribuído de segunda-feira a sábado, devendo, todavia, neste dia terminar até às 13 horas, excepto quanto aos caixeiros, que poderão trabalhar durante as tardes dos três sábados anteriores ao Natal.

2 — O tempo de serviço prestado nas três tardes de sábado do número anterior será compensado por igual período de descanso, a gozar, nunca depois de 31 de Dezembro do ano seguinte, em data a acordar entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — O período diário de trabalho deve ser interrompido, pelo menos por um descanso que não pode ser inferior a uma hora, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Os trabalhadores e as entidades patronais poderão beneficiar, respectivamente, de uma tolerância de quinze minutos nas horas de entrada e saída do estabelecimento, sem que, todavia, tal prática se transforme em sistema.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário só é obrigatória nos casos previstos na lei. Em qualquer caso serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário, sempre que o solicitem, os profissionais:

*a)* Que tenham prestado mais de sessenta horas extraordinárias ao longo do ano;

*b)* Que sejam menores de 18 anos de idade;

*c)* Que tenham estado ausentes por doença ou incapacidade física em qualquer dos vinte dias imediatamente anteriores ao dia para o qual se verifique a solicitação;

*d)* Que frequentem cursos oficiais ou oficializados e de especialização profissional;

e) Que sejam dirigentes e delegados sindicais, bem como representantes dos trabalhadores em comissões de segurança e ainda os que exerçam funções em instituições de previdência ou sejam membros de comissões paritárias;

f) Que tenham encargos de família e também os que habitem para além de um raio de 5 km do local de trabalho.

3 — A prestação de trabalho extraordinário não pode exceder duas horas diárias e em caso algum cento e vinte anuais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for prestado entre as 8 e as 20 horas (diurno);

b) 100 %, se o trabalho for nocturno;

c) 200 %, se o trabalho for prestado no descanso complementar, domingo ou em feriado obrigatório.

O trabalho extraordinário quando prestado em domingo ou feriado obrigatório confere ao profissional direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda da remuneração prevista.

2 — Para efeitos do número anterior, a retribuição horária normal calcula-se pela fórmula

$$\frac{12 \times V}{52 \times HS}$$

em que  $V$  é o vencimento mensal global (médio), e  $HS$  o número de horas de trabalho semanal.

3 — Para efeitos do n.º 1, qualquer fracção da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa, não se considerando para tal o disposto no n.º 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

4 — Sempre que imediatamente após o termo do horário normal haja lugar a trabalho extraordinário, será concedido pela entidade patronal, para descanso, um intervalo de quinze minutos, sem prejuízo da correspondente remuneração extraordinária.

5 — A obrigatoriedade de descanso total num dos três dias úteis seguintes, prevista na alínea c) do n.º 1, aplica-se qualquer que seja a duração do trabalho extraordinário.

6 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, com observância do disposto no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>

7 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

8 — O profissional tem direito a reclamar em qualquer altura, durante a vigência do contrato, contra o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias, não podendo semelhante reclamação constituir motivo para despedimento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Os profissionais isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal ou feriado, nem implica aumento do período de trabalho.

4 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os profissionais de categorias superiores a primeiro-escriturário ou primeiro-caixeteiro, com exceção dos caixeiros-viajantes, devendo os requerimentos de isenção, acompanhados das declarações de anuência dos profissionais, ser entregues na delegação da inspecção do trabalho para aprovação, com cópia ao sindicato. Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Retribuição mínima)

1 — As retribuições devidas aos profissionais abrangidos por esta convenção colectiva são as que constam do anexo III ao presente contrato, considerando-se como parte fixa mínima da retribuição mensal.

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

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês, não podendo o profissional ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

4 — Quando o contabilista ou o guarda-livros, conforme os casos, desempenhe as suas funções em regime de ocupação parcial, será atribuído ao guarda-livros ou ao ajudante de guarda-livros, respectiva-

mente, uma subvenção de 15% sobre a retribuição mínima. Sempre que na empresa não exista nenhum profissional classificado como ajudante de guarda-livros, a subvenção prevista no período anterior reverterá em benefício do escriturário classificado para o efeito pela entidade patronal.

5 — Os trabalhadores que exercam funções de pagamento ou recebimento, ou quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, têm direito a um abono mensal para faltas de 500\$.

#### Cláusula 20.\*

(Retribuição dos profissionais que exercem funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerce, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 21.\*

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição deste, durante o tempo que a substituição durar, excepto se se tratar de substituição não integral durante o período de férias.

2 — Se a substituição durar mais de cento e cinquenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 22.\*

(Diurnidades)

1 — As remunerações efectivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diurnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diurnidades.

2 — O valor de cada diurnidade é de 750\$.

3 — As diurnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato, por valores inferiores, serão para todos os efeitos de 750\$ cada uma.

4 — Ficam ressalvadas as situações em que o somatório das diurnidades e correspondente montante, à data do seu vencimento, seja superior ao número de diurnidades multiplicadas por 750\$.

#### Cláusula 23.\*

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores ao serviço terão direito a um subsídio, por ocasião do Natal, correspondente a dois dias e meio da retribuição mensal (parte fixa acrescida da parte variável, quando for caso disso) por cada mês de serviço.

2 — O subsídio previsto nesta cláusula será pago até ao dia 16 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos tenham cessado receberão uma fração do subsídio proporcional aos meses de serviço.

### CAPÍTULO VI

#### Deslocações

##### Cláusula 24.\*

(Princípio geral)

1 — Entende-se por deslocações a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando aquele local não está fixo.

##### Cláusula 25.\*

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações as que se efectuem por forma que o trabalhador se ausente e regresse ao local habitual de trabalho dentro do mesmo dia.

##### Cláusula 26.\*

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações, a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente as fazem;
- c) Ao pagamento das horas extraordinárias pelo tempo que excede o período normal de trabalho, contando-se para o efeito o tempo necessário para os trajectos.

2 — Para efeito do disposto na alínea a) do número anterior, se a deslocação se efectuar em veículo automóvel, a entidade patronal poderá optar entre:

- a) Colocar à disposição do trabalhador uma viatura própria da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção de conta dela;
- b) Pagar ao trabalhador o coeficiente de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando ele acorde em utilizar a sua própria viatura.

##### Cláusula 27.\*

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula 25., a ida e o regresso diário do profissional à sua residência habitual.

2 — O trabalhador só poderá ser obrigado a efectuar grandes deslocações depois de ter definido as respectivas condições de acordo com a entidade patronal, que deverão constar de documento escrito e assinado por ambas as partes. Na falta deste acordo, a recusa do trabalhador a efectuar grandes deslocações não poderá constituir motivo para a aplicação de qualquer sanção ou de despedimento, que, a verificarem-se, serão considerados abusivos nos termos e para os efeitos previstos na lei e neste contrato.

3 — O contrato referido no número anterior conterá cláusulas sobre:

- a) Remuneração especial e despesas de transporte;
- b) Férias dos profissionais deslocados;
- c) Pagamento do tempo de trajecto e espera;
- d) Seguro, no caso de deslocação;
- e) Seguro dos riscos de doença;
- f) Abono para equipamento e vestuário.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

- a) Descanso semanal e feriados;
- b) Férias;
- c) Faltas;
- d) Impedimentos prolongados.

#### A) Descanso semanal e feriados

##### Cláusula 28.\*

(Descanso semanal e feriados)

1 — Consideram-se dias de descanso semanal o domingo e o sábado a partir das 13 horas, excepto quanto aos sábados referidos no n.º 1 do cláusula 15.\*

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro (Circuncisão);
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Segunda-feira de Páscoa;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho (Dia de Portugal);
- 15 de Agosto (Assunção);
- 5 de Outubro (Implantação da República);
- 1 de Novembro (Todos os Santos);
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro (Natal);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal da sede do distrito.

3 — Os feriados facultativos ou pontes concedidos por iniciativa da empresa implicam o pagamento de ordenados, sem compensação.

#### B) Férias

##### Cláusula 29.\*

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será concedido em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva remuneração normal um período mínimo de um mês de férias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão o trabalhador tem direito a um período de férias de dez dias consecutivos quando o início do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 — A época de férias, que terá sempre o seu início em dia útil da semana, deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, devendo em princípio ser fixada entre 1 de Maio e 30 de Outubro e confirmada aos trabalhadores com pelo menos trinta dias de antecedência sobre o seu início.

5 — O plano de férias será obrigatoriamente estabelecido até 15 de Abril de cada ano, o qual será imediatamente afixado para conhecimento de todo o pessoal.

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

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação.

8 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressasse ao serviço da empresa, terá direito nesse mesmo ano, em função da sua antiguidade, às férias normais e respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado.

9 — Terão ainda direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade neste distrito quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no território de outros Estados.

10 — Se durante o período de férias o trabalhador adoecer e deste facto der à entidade patronal imediato conhecimento, elas serão interrompidas, permanecendo o direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

11 — A justificação da doença a que se refere o número anterior só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos médicos das caixas de previdência, através dos respectivos boletins de baixa.

12 — O período completo de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

13 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 30.\*

##### (Subsídio de férias)

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, quinze dias antes do início das férias, um subsídio igual à remuneração do período de férias (parte fixa acrescida da parte variável, quando for caso disso).

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 31.\*

##### (Indemnização por férias não gozadas)

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio na proporcionalidade do trabalho prestado desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

#### C) Faltas

#### Cláusula 32.\*

##### (Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. Quando os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

3 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

4 — As faltas, quando previsíveis, serão participadas com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

#### Cláusula 33.\*

##### (Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento

de obrigações legais, doença ou acidente sofrido pelo próprio ou por membros do seu agregado familiar aos quais seja necessário prestar assistência inadiável;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outros a estes inerentes, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 11.\*;

c) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge, pais, sogros, filhos, genros, noras, enteados, padrasto e madrasta, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de parente ou afim da linha recta ou no segundo grau da linha colateral e outros que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por período de dois dias;

g) Um dia por motivo da prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino;

h) Até um dia por mês, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem pessoal ou familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, sem que tal prática se transforme em sistema;

i) Doação de sangue, um dia;

j) Pelo tempo necessário no exercício das funções de bombeiro, se estiver inscrito.

2 — Para efeitos das alíneas d) e e), as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, salvo se tanto suceder depois de decorridos trinta dias sobre a data do falecimento.

#### Cláusula 34.\*

##### (Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas descritas nas alíneas da cláusula anterior, com exceção da alínea h) e das decorrentes de outros motivos ali não compreendidos, não determinam perda de retribuição ou gratificação nem diminuição do período de férias.

2 — As alíneas a) e b) da cláusula anterior aplica-se o regime do Decreto-Lei n.º 874/76 e do Decreto-Lei n.º 215-B/75, respectivamente, e suas eventuais alterações.

#### Cláusula 35.\*

##### (Faltas não justificadas)

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

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

3 — As faltas não justificadas, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

4 — As faltas injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, podendo, se o trabalhador expressamente o preferir, a falta ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### D) Impedimentos prolongados

##### Cláusula 36.\*

###### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Durante o período fixado no número anterior, serão pagas ao seu representante as retribuições normais, desde que se prove ter o facto criminoso que lhe é imputado sido praticado no interesse da entidade patronal e por aliciamento desta.

4 — A falta do cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o empregado receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75 e suas alterações.

##### Cláusula 37.\*

###### (Regresso do trabalhador)

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

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, incorre nas penalidades previstas no Decreto-Lei n.º 372-A/75 e suas alterações.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

- a) Trabalho feminino.
- b) Trabalho de menores.

#### A) Trabalho feminino

##### Cláusula 38.\*

###### (Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir

mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até quatro meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença até noventa dias;

c) Dois períodos, de quarenta e cinco minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, que poderão ser seguidos ou interpolados, de acordo com a conveniência da trabalhadora;

d) Dispensa, com perda de vencimento, quando pedida, da compарéncia até três dias em cada mês ou até cinco dias quando for motivada pela necessidade de prestar assistência a qualquer familiar, em regime de coabitação, que se encontre doente.

#### B) Trabalho de menores

##### Cláusula 39.\*

###### (Princípio geral)

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

##### Cláusula 40.\*

###### (Exames médicos)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos 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 saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo esta, se existir, ser confiada à entidade patronal.

##### Cláusula 41.\*

###### (Formação profissional)

1 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

2 — Os menores de 18 anos que frequentem com assiduidade e aproveitamento cursos nocturnos das escolas complementares de aprendizagem nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho uma hora antes do seu início, sem prejuízo da retribuição, do subsídio de férias e do 13.º mês.

3 — Nos termos do estatuto referido no n.º 1 desta cláusula, as empresas podem solicitar às direcções das escolas frequentadas pelos menores ao seu serviço informações acerca da sua assiduidade e aproveitamento.

## CAPÍTULO IX

### Representação dos trabalhadores na empresa

#### Cláusula 42.\*

##### (Órgão de colaboração)

As entidades patronais facilitarão e apoiarão a criação de órgãos de participação dos trabalhadores na empresa, desde que a dimensão da mesma o justifique.

#### Cláusula 43.\*

##### (Delegados sindicais)

1 — O Sindicato outorgante, sempre que o entender conveniente, fará eleger, nos termos dos estatutos do respectivo Sindicato, em escrutínio secreto, um ou mais delegados sindicais, não podendo, porém, haver mais de um delegado por cada grupo ou fração de cinquenta trabalhadores.

2 — A entidade patronal proporcionará ao delegado sindical as condições necessárias ao exercício das suas atribuições.

#### Cláusula 44.\*

##### (Atribuições do delegado sindical)

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre o Sindicato outorgante e os trabalhadores por ele abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar ou distribuir pelos mesmos publicações exclusivamente sindicais.

## CAPÍTULO X

### Previdência e abono de família

#### Cláusula 45.\*

##### (Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 46.\*

##### (Princípio geral)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de harmonia com o disposto na lei.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 47.\*

##### (Responsabilidades das empresas)

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

a) Respeitar o disposto no contrato quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Dar preferência aos mais competentes e habilitados nas admissões e promoções, quando se verificar igualdade das restantes razões de preferência, de acordo com o disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 10.\*;

c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando sempre a frequência das aulas e a preparação para exames;

d) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional, podendo a empresa tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção ou acesso;

e) Conceder aos trabalhadores que o solicitem, mediante prévio acordo a fixar em cada caso, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 48.\*

##### (Responsabilidades dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

## CAPÍTULO XIII

### Recompensas e sanções

#### Cláusula 49.\*

##### (Recompensas)

1 — Aos trabalhadores que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;

c) Gratificação pecuniária, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup>;

d) Promoções.

2 — As recompensas previstas nas alíneas b) e seguintes do número anterior serão registadas na folha de serviço do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Demissão.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder cinco dias por cada infracção, e em cada ano civil o total de vinte dias.

4 — Qualquer processo disciplinar, que só poderá iniciar-se nos trinta dias subsequentes àqueles em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, deverá conter as alegações do trabalhador, devidamente autenticadas pelo mesmo, e qualquer sanção aplicada só pode ser cumprida nos três meses posteriores à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de doze meses ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — Iniciado o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender o trabalhador, se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não poderá suspender o pagamento do respectivo ordenado e quaisquer subsídios a que na altura tenha direito.

7 — A falta ou a irregularidade do processo disciplinar acarreta para a entidade patronal a nulidade de qualquer sanção que venha a ser ou tenha sido aplicada, agravada, se for caso disso, com o pagamento de indemnização por sanção abusiva.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnizações de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado individual ou colectivamente e com legitimidade contra as condições de trabalho ou contra as violações do presente contrato ou das disposições legais aplicáveis;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 12.<sup>a</sup>;

c) Ter prestado ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa somente respeitantes às condições de trabalho ou matérias inerentes;

d) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis de trabalho cometidas pela entidade patronal, ou quem a represente, sobre si ou sobre os restantes trabalhadores;

e) Ter prestado informações à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

f) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, ou perante os tribunais;

g) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou de delegados sindicais.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea g), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito com as seguintes alterações:

a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicado o disposto na lei;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Os direitos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior serão elevados ao dobro e nunca inferiores à retribuição correspondente a vinte e quatro meses de serviço, relativamente a profissionais que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos trabalhadores na Caixa de Previdência e Abono de Família ou outras instituições de previdência ou em comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento e de trabalhadores;

b) Terem exercido efectivamente aquelas funções há menos de um ano, contado desde a data em que cessou o seu desempenho;

c) Se tiverem candidatado ao respectivo exercício há menos de um ano, contado desde a data da apresentação da candidatura.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

Para efeitos de aplicação das disposições especiais respeitantes a trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado às funções aludidas na alínea j) da cláusula 11.<sup>a</sup>, poderá a entidade patronal exigir dos referidos trabalhadores comunicação por escrito comprovativa desses factos.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### (Garantias da manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para o pessoal, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da produção de efeitos deste contrato.

## CAPÍTULO XIV

### Comissões paritárias

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### (Interpretação e integração deste contrato colectivo)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

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

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

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

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

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

##### A) Profissionais de escritório

1 — *Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos; exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e os regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

3 — *Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

4 — *Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados

de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livro de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

5 — *Programador*. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

6 — *Inspector administrativo*. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

7 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

9 — *Programador mecanográfico*. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as direcções recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

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

11 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa e, entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

12 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica posteriormente as anomalias verificadas na sua execução.

13 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografiá-las. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

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

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

16 — *Ajudante de guarda-livros*. — É o trabalhador que executa, sob orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros, com vista a auxiliá-lo, várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

**17 — 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 são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações 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 livrarias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

**18 — Operador de «telex».** — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex: transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teletípsores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

**19 — Perfurador-verificador.** — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

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

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

**22 — Estagiário.** — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou profissionais com categorias equiparadas, preparando-se para o exercício dessa função.

**23 — Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega, a quem de direito, o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

**24 — Telefonista.** — É o trabalhador que se ocupa predominantemente do serviço telefónico.

**25 — Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 17 anos de idade.

**26 — Guarda.** — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

**28 — Paquete.** — É o trabalhador menor de 17 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

**29 — Servente de limpeza.** — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

#### B) Profissionais do comércio e armazém

**1 — Caixa do comércio a retalho e estabelecimentos conexos.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

**2 — Caixeiro.** — É o trabalhador que vende qualquer mercadoria no comércio por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produto que deseja e esforça-se por concluir a venda; conta ou separa a mercadoria por categorias, desmarchando-a, se necessário, segundo os pedidos dos clientes; mede ou pesa as mercadorias e embrulha-as, podendo receber o respectivo preço; pode também desempenhar as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de expedição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; colabora nos inventários periódicos; pode ser designado por primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro e nos supermercados por operador especializado de 1.º ou de 2.º

3 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, estagiando para essa categoria.

4 — *Caixeiro chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

5 — *Caixeiro-encarregado*. — É o trabalhador que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho o patrão ou gerente comercial na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

6 — *Caixeiro de mar*. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas relativamente aos fornecimentos para navios.

7 — *Caixeiro de praça*. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante.

8 — *Caixeiro-viajante*. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecedo as qualidades dos produtos; enumera os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género dos produtos que vende e a categoria profissional nomeadamente promotor de vendas.

9 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador que se encarrega especialmente de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

10 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

11 — *Conferente*. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

12 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

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

14 — *Embalador manual*. — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha

mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas; dobra, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação; arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis, e demarcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

15 — *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.

16 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de três ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

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

18 — *Gerente comercial*. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

19 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados, pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

20 — *Operador de máquinas de embalar*. — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias

natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

21 — *Praticante*. — É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso ou a retalho está em regime de aprendizagem.

22 — *Propagandista*. — É o trabalhador que se encarrega de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

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

24 — *Servente*. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, não necessitando de qualquer formação.

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

A comissão paritária pode autorizar a criação de outras categorias, indicando, para efeitos de retribuição, a qual, de entre as previstas, se devem equiparar.

## ANEXO II

Quadro base para a classificação dos escriturários e caixeiros

|   | Número de profissionais |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|   | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Primeiro-escriturário e primeiro-caixeiro | -                       | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  |
| Segundo-escriturário e segundo-caixeiro   | -                       | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  |
| Terceiro-escriturário e terceiro-caixeiro | 1                       | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5  |

Quadro base para a classificação dos cobradores, contínuos e porteiros

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

*Nota*. — As empresas que tenham mais de dez profissionais ao seu serviço seguirão na proporção base indicada.

## ANEXO III

Tabela salarial

|   |            |
|---|------------|
| Director de serviços e analista de sistemas   | 16 000\$00 |
| Chefe de escritório, chefe de serviços/divisão, contabilista, tesoureiro, programador e gerente comercial .....   | 15 500\$00 |
| Chefe de vendas e encarregado geral ....  | 14 600\$00 |
| Chefe de secção, inspector administrativo, guarda-livros, programador mecanográfico, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de compras e encarregado de armazém ..... | 14 100\$00 |
| Correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafo, caixa de escritório, caixeiro-chefe de secção e secretário da direcção .....                                       | 13 800\$00 |
| Primeiro-escriturário, operador mecanográfico, ajudante de guarda-livros, primeiro-caixeiro, prospector de vendas, técnico de vendas, caixeiro-viajante e fiel de armazém ..... | 12 500\$00 |
| Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, caixeiro de praça, caixeiro de mar, conferente e demonstrador .....                        | 12 000\$00 |
| Terceiro-escriturário, operador de telex, terceiro-caixeiro e propagandista .....   | 11 500\$00 |
| Cobrador de 1.ª .....   | 11 250\$00 |
| Cobrador de 2.ª .....   | 10 500\$00 |
| Caixa do comércio, distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, servente e telefonista .....   | 9 850\$00  |

|   |           |
|---|-----------|
| Dactilógrafo do 3.º ano, estagiário do 3.º ano, contínuo de 1.ª, porteiro de 1.ª e guarda ..... | 9 300\$00 |
| Dactilógrafo do 2.º ano e estagiário do 2.º ano .....   | 9 000\$00 |
| Contínuo de 2.ª e porteiro de 2.ª .....   | 8 800\$00 |
| Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....  | 8 400\$00 |
| Dactilógrafo do 1.º ano e estagiário do 1.º ano .....   | 8 300\$00 |
| Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....  | 7 300\$00 |
| Servente de limpeza .....   | 7 200\$00 |
| Paquete de 16 anos .....  | 6 400\$00 |
| Praticante de caixeiro do 2.º ano e praticante de armazém .....                                 | 5 800\$00 |
| Paquete de 15 anos .....  | 5 500\$00 |
| Praticante de caixeiro do 1.º ano, praticante de armazém e paquete de 14 anos                   | 5 000\$00 |
| Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) .....                     | 4 000\$00 |
| Servente de limpeza (uma hora por dia) — 42\$50/hora.   |           |

Aveiro, 27 de Fevereiro de 1981.

Associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro:

José de Almeida Valente.  
Adelino Conceição Pereira Leite.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial de Aveiro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Oliveira de Azeméis:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Manuel V. Lente Pereira Rosas.  
Rui de Sousa Nunes da Silva.

Pela Associação Comercial de Espinho:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 13 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 72, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### ACT entre a Sociedade Turística Ponta do Adoxe, S. A. R. L., e outra e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e outros

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

###### Cláusula 1.ª

###### (Área e âmbito)

Este ACT, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, as empresas signatárias que exercem a indústria de transporte de passageiros e veículos automóveis no rio Sado e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

###### Cláusula 2.ª

###### (Vigência do acordo)

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

2 — O presente acordo é válido pelo período de dois anos, podendo ser denunciado ao fim de vinte meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias se não for denunciado com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — O presente ACT, no que se refere a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, terá efeitos a partir de 1 de Novembro de 1980.

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

###### SEÇÃO I

###### Condições gerais

###### Cláusula 3.ª

###### (Registo de desemprego)

1 — As empresas signatárias obrigam-se, sempre que tenham de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em ordem e sempre em dia o registo de desempregados.

3 — Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, as empresas informá-los-ão dentro do prazo de trinta dias das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

###### Cláusula 4.ª

###### (Condições de admissão — Idade mínima)

Só podem ser admitidos ao serviços das empresas signatárias, na categoria de motorista e pessoal de convés, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Condições de admissão — Habilidades mínimas)

Só podem ser admitidos ao serviços das empresas os trabalhadores que possuam as habilidades mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Promoções obrigatórias)

1 — O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe quatro anos após a matrícula em qualquer género de embarcações.

2 — Todo o pessoal marinheiro das empresas signatárias deverá auferir o vencimento correspondente a primeiro-marinheiro.

3 — O segundo-oficial e terceiro-oficial administrativos serão promovidos à categoria de primeiro-oficial e segundo-oficial, respectivamente, após três anos de permanência na categoria.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores eventuais)

É permitido quer o contrato a prazo quer o contrato em regime eventual para funções abrangidas por este ACT, nos termos previstos pela lei.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante quinze dias, salvo acordo escrito em contrário.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a cento e oitenta dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a cento e oitenta dias, retomar as funções respectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços ao trabalhador;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato e a que correspondem as suas aptidões e categoria profissional, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e neste ACT.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam dos privilégios consignados na lei cível pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.<sup>a</sup>;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior, das cintas para cima;
- n) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem prévia autorização do seu responsável, dentro do período de prestação de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Deveres das empresas)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente ACT;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento.
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à apresentação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;

- l) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual, até ao limite de cinco dias e dez horas por mês, respectivamente, que se contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- m) Permitir a fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalham na empresa;
- n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- p) Não opor quaisquer entraves a que os delegados ou dirigentes sindicais da empresa procedam à cobrança das quotas em relação aos seus trabalhadores;
- q) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, devendo estabelecer o respectivo seguro, calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela entidade patronal;
- r) Se do acidente de trabalho resultar uma incapacidade temporária, absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- s) As empresas signatárias obrigam-se a dar estrito cumprimento à Lei n.º 2127 e ao Decreto n.º 360/71, quanto a acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Processo disciplinar

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

1 — A competência disciplinar reside na entidade patronal ou em quem esta a delegar.

2 — A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

3 — O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo de sessenta dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

O prazo acima referido inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocavelmente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao sindicato.

4 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatários ou de gestor de negócios, no prazo de dez dias, podendo este prazo ser prorrogado, por uma só vez, por mais dez dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial, faça a prova do seu impedimento;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver, e pela indicada ordem de preferência, e ao sindicato respetivo, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou outro sentido pela entidade mencionada no número anterior;

f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decorso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d) e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

5 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

#### Cláusula 16.\*

##### (Suspensão do trabalhador)

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.\*

##### (Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 18.\*

##### (Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.\* ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Cláusula 19.\*

##### (Caducidade)

O procedimento disciplinar cessa no prazo de trinta dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

#### Cláusula 20.\*

##### (Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 21.\*

##### (Recurso)

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 22.\*

##### (Registo de sanções)

I — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os sindicatos signatários possuem a competência indicada no número anterior.

#### Cláusula 23.\*

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter exercido funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente, de forma legítima, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das sanções)

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo a trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido há menos de cinco anos, as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo de dez dias, no máximo.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal, os subsídios de gases, chefia e quebras, o subsídio de alimentação e o subsídio de turnos.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Constituição da retribuição)

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de 300\$, até ao limite de cinco.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir de Janeiro de 1973.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão salvo se a entidade patronal tiver de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — O 13.<sup>o</sup> mês vence-se com a antecedência mínima de dez dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base, diuturnidades, subsídio de gases e subsídio de chefia.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de gases)

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas um subsídio no montante de 1750\$ mensais, que fará parte integrante da sua retribuição, pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causada pelas mesmas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de chefia, quebras e fibra)

1 — Os mestres TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 1750\$, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou acidentalmente as funções de bilheteiros têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas, em dinheiro, no valor de 250\$. Durante os meses de Junho a Setembro, inclusive, este subsídio será de 500\$.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente trabalhem com fibra de vidro (caso específico dos overcrafts), além da retribuição normal, têm direito a um subsídio de 100 % da hora base, em função do número de horas em tal serviço.

#### Cláusula 33.-A

##### (Subsídio de turno)

1 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio do valor de 400\$.

2 — Os subsídios de turnos previstos no número anterior não incluem o acréscimo por trabalho nocturno.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste: nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde e especificação das verbas que o integram, bem como as importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Horário de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos abrangidos por este acordo será de oito horas diárias seguidas e de quarenta e cinco horas semanais.

2 — As horas normais de refeição serão facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, sem prejuízo do serviço, que se consideram como sendo de trabalho.

3 — Para o pessoal administrativo o período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — Os horários de trabalho terão de ser submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho, devendo obter-se a concordância prévia dos trabalhadores abrangidos, e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Trabalhadores-estudantes)

1 — As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa.

a) As entidades patronais custearão, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito,

todas as despesas inerentes à frequência de qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa.

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem.

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nas vésperas e dias de provas de exames escolares oficiais ou oficializados, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas.

d) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os seus locais de trabalho uma hora antes do seu horário normal de trabalho, sem perda de remuneração.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem ser previamente submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas ao exame médico serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção do Trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constanterão obrigatoriamente nos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dias de descanso semanal ou semanal complementar terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em feriados dá direito a um acréscimo de remuneração de 200 %.

3 — As folgas previstas no n.º 1 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso ou feriados)

1 — A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal será igual ao dobro da remuneração do trabalho extraordinário, devendo ser pago um mínimo de oito horas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que excede oito horas, será remunerado com um acréscimo de 150 % sobre a retribuição da hora normal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, e que será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades de serviço o justifique;
- b) Quando as entidades patronais estejam na eminência de riscos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionalismo dos números anteriores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

Nos dias em que preste trabalho, qualquer trabalhador terá direito a um abono diário para alimentação, em dinheiro, no valor de 70\$.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Regime de trabalho extraordinário)

Haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Dispensas do trabalho extraordinário)

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino;

d) Distância de habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

e) Período de trinta dias após licença de luto, por morte de parentes do 1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> graus da linha recta.

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Limite de trabalho extraordinário)

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar anualmente o total de duzentas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal, acrescida de 50 %.

2 — Para efeitos de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e reduções de retribuição de carácter legal ou decorrente deste acordo, a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{12 \times \text{rem. base} + \text{diut. sub. de chefia e gases}}{52 \times \text{NHS}}$$

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a trinta dias de férias.

2 — A retribuição das férias será constituída pela remuneração base, acrescida das diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia, subsídio de turno, subsídio de quebras e subsídio de alimentação.

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, correspondente a um mês de remuneração base, acrescida das diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia, subsídio de turno, subsídio de quebras e subsídio de alimentação.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez antes do seu início.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Quando o início do período de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.<sup>o</sup> semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o de-

curso do período experimental; a um período de férias de dez dias consecutivos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Indisponibilidade do direito a férias)

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Fixação e cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto no número seguinte e na lei.

2 — As férias já vencidas poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com férias vencidas neste, se o contrário causar irreparável prejuízo ao trabalhador e à entidade patronal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Escolha da época de férias)

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, do qual dará conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma

entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, um mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão de imediato comunicadas aos referidos sindicatos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Alteração da época de férias)

1 — As alterações de períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, constituem a esta obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Interrupção por doença)

1 — Se à data fixada para o inicio das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>, n.º 1.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar independentemente do seu gozo efectivo.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Faltas autorizadas)

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para a qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

(Casos de faltas justificadas)

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) Por motivo de casamento, durante o período de onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

I — Cinco dias, por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;

II — Dois dias, por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastas, tíos e cunhados;

III — Um dia, por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;

c) Três dias, por nascimento de filho;

d) As faltas dadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 37.<sup>a</sup>;

e) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;

f) Os dias necessários à prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Faltas não justificadas)

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir um dia por cada falta o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 49.<sup>a</sup>

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Participação das faltas)

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas, a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea a) da cláusula 61.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

## CAPÍTULO IX

### Doença, previdência e abono de família

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Doença, previdência e abono de família)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Quando o trabalhador se mantiver na situação de acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Contribuição para a Previdência)

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a Caixa de Previdência da Marinha Mercante, excepto se houver impedimento legal.

## CAPÍTULO X

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com pelo menos trinta dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição até ao limite de trinta dias anuais.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

## CAPÍTULO XI

### Feriados

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Fériados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação do trabalho, todos os impostos pela lei.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda ao feriado municipal da cidade de Setúbal e à terça-feira de Carnaval.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

## CAPÍTULO XII

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Suspensão por impedimento do trabalhador)

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade para todos os efeitos derivados desta.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Termo do impedimento do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão)

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Serviço militar)

1 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro.

## CAPÍTULO XIII

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>-A

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>-B.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>-B

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenada pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste ACT e na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>-C

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento e ou dependência não forem encerrados e enquanto o não forem.

3 — A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Cláusula 73.\*

(Pagamento do mês da cessação)

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

## CAPÍTULO XV

### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 74.\*

(Direitos especiais)

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;

c) Faltar até noventa dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 63.\* e 64.\* se, findo aquele período, não estiver em condições de retomar o trabalho;

d) Dos noventa dias fixados na alínea anterior sessenta serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2 — Para faltarem além dos noventa dias por motivo de parto, deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que se não encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de trinta dias, no máximo.

4 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

## CAPÍTULO XVI

### Cláusula 75.\*

(Indemnização)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste ACT e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de vencimento.

#### Cláusula 76.\*

(Utilização de meios fraudulentos)

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### Garantia de manutenção de regalias anteriores

#### Cláusula 77.\*

(Incorporações de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a absorver o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 78.\*

As empresas signatárias obrigam-se a elaborar anualmente os quadros do pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

#### Cláusula 79.\*

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente acordadas.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Aplicabilidade do contrato)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

### ANEXO I

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado ou chefe do serviço de exploração.  
Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.  
Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

##### Definição de funções

*Mestre-encarregado ou chefe do serviço de exploração:*

Artigo 1.<sup>º</sup> Será criada para os trabalhadores investidos nas funções previstas no artigo seguinte a categoria profissional de mestre-encarregado ou chefe do serviço de exploração.

Art. 2.<sup>º</sup> Só poderão desempenhar funções da categoria prevista no artigo anterior indivíduos possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

§ 1.<sup>º</sup> Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;

b) Controlar os carregamentos das embarcações em função da capacidade e porte das unidades e natureza das cargas;

c) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com o rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;

d) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;

e) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;

f) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;

g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;

h) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

i) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo, previstos nas convenções de trabalho, conducentes à constante melhoria de condições do ambiente de trabalho das tripulações.

*Mestre do tráfego local.* — É o trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

#### SECÇÃO II

##### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 2.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 3.<sup>a</sup>

Ajudante de maquinista.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultados das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

##### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica a bordo e sua manutenção e executar pequenas reparações em caso de avaria. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhes forem determinados pelos seus chefes directos.

#### SECÇÃO III

##### Cobradores e profissões similares

###### Categorias

Fiscal.

Bilheteiro ou revisor.

#### Definição de funções

*Fiscal.* — É o trabalhador a quem compete fiscalizar e orientar todo o serviço de revisão e venda de bilhetes, assim como periodicamente tirar a numeração dos bilhetes, dar a partida dos navios e superintender na regulamentação do movimento, a ele estando subordinado todo o pessoal que nesse serviço intervenha.

*Bilheteiro.* — É o trabalhador a quem compete proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

*Revisor.* — É o trabalhador que procede à revisão e recolha dos bilhetes de passageiros e veículos.

#### SECÇÃO IV

##### Trabalhadores administrativos

Chefe de serviços administrativos.

Tesoureiro.

Primeiro-oficial.

Segundo-oficial.

Terceiro-oficial.

Aspirante.

Praticante.

#### Definição de funções

*Chefe de serviços administrativos.* — É o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; programa as acções a desenvolver de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, coordenando, controlando e desenvolvendo essas acções; integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a tesouraria da empresa e ou o trabalhador a quem os caixas prestam contas.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de um grupo de trabalhadores.

*Oficial administrativo (de 1.º, 2.º ou 3.º).* — É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência de facturas, elaboração de mapas, controle de correio, operador de telex, dactilografia, arquivo e outros serviços de carácter geral.

*Aspirante.* — É o trabalhador que coadjuva o oficial administrativo.

*Praticante.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores das categorias superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante.

#### SECCÃO V

##### Definição de funções de manobrador de pontes

*Manobrador de pontes.* — É o trabalhador que faz elevar e baixar as pontes de embarque e ajuda a manobra de carros.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

| Grupos | Categorias   | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| 1      | Mestre-encarregado ou chefe de serviço de exploração ..... | 20 300\$00   |
| 2      | Fiscal .....   | 14 400\$00   |
| 3      | Mestre do tráfego local .....                              | 14 600\$00   |
| 4      | Maquinista prático de 1.ª classe ....                      | 14 600\$00   |
| 5      | Maquinista prático de 2.ª classe ....                      | 14 200\$00   |
| 6      | Maquinista prático de 3.ª classe ....                      | 13 900\$00   |
| 7      | Ajudante de maquinista .....                               | 13 700\$00   |
| 8      | Bilheteiro/revisor .....                                   | 13 900\$00   |
| 9      | Marinheiro de 1.ª .....                                    | 13 900\$00   |
| 9-A    | Manobrador de pontes .....                                 | 13 900\$00   |
| 10     | Marinheiro de 2.ª .....                                    | 13 600\$00   |
| 11     | Chefe de serviço (administrativo) ...                      | 20 300\$00   |
| 12     | Tesoureiro .....   | 17 800\$00   |
| 13     | Chefe de secção (administrativo) ...                       | 17 800\$00   |
| 14     | Oficial administrativo de 1.º .....                        | 14 100\$00   |
| 15     | Oficial administrativo de 2.º .....                        | 12 800\$00   |
| 16     | Oficial administrativo de 3.º .....                        | 11 800\$00   |
| 17     | Aspirante .....  | 10 300\$00   |
| 18     | Praticante .....   | 8 800\$00    |

#### ANEXO III

##### Regulamento de higiene e segurança

###### Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

§ único. As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

###### Artigo 2.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituirão uma fonte de infecção.

###### Artigo 3.º

###### (Iluminação)

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

#### **Artigo 4.º**

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### **Artigo 5.º**

##### **(Temperatura)**

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### **Artigo 6.º**

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertarem emanações perigosas na atmosfera nos locais de trabalho.

#### **Artigo 7.º**

##### **(Água potável)**

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado de distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### **Artigo 8.º**

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### **Artigo 9.º**

##### **(Lavabos)**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### **Artigo 10.º**

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### **Artigo 11.º**

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### **Artigo 12.º**

Devem ser previstas retretes para homens e para mulheres.

#### **Artigo 13.º**

##### **(Assentos)**

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### **Artigo 14.º**

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

#### **Artigo 15.º**

##### **(Vestiários)**

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### **Artigo 16.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arredados e podendo ser fechados à chave.

#### **Artigo 17.º**

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre empresas e os representantes dos sindicatos.

#### **Artigo 18.º**

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

#### **Artigo 19.º**

##### **(Primeiros socorros)**

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### **Artigo 20.º**

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### Artigo 21.<sup>o</sup>

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis, ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento, incêndio ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus baveres, a empresa pagará uma indemnização, que será de 6000\$ por cada trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Lisboa, 10 de Março de 1980.

Pela Sociedade Turística Ponta do Adooze, S. A. R. L.:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Transado — Transportes Fluviais do Sado, S. A. R. L.:  
*Manuel José Tavares.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:  
*Armando Fabrício das Dores.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 16 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 73/81, nos termos do artigo 24.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial e outras

#### CAPÍTULO I Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>o</sup>

###### (Âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu e, por outro, as empresas ao serviço das quais aqueles se encontram e cuja actividade seja representada pelas Associações de Comerciantes do Distrito de Viseu e do Concelho de Lamego.

##### Cláusula 2.<sup>o</sup>

###### (Vigência)

1 — Este CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais previstas no anexo IV efeitos desde 1 de Janeiro de 1981.

2 — O presente CCT vigorará por um período de vinte e quatro meses, podendo ser denunciado nos termos legais, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, considerando-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

5 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período a determinar no protocolo que as disciplinará.

6 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por novo contrato colectivo de trabalho.

7 — (Eliminado.)

#### CAPÍTULO II Direito ao trabalho

##### Cláusula 3.<sup>o</sup>

###### (Condições de admissão)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — É permitida a celebração de contratos a prazo nos termos e condições legais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Mapa de quadro de pessoal)

As entidades patronais obrigam-se a preencher, publicitar e enviar às entidades competentes, nos prazos e nos termos legais, um mapa de quadro de pessoal.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Duração do trabalho)

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será:

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — Os horários de trabalho referidos nos dois números anteriores poderão ser distribuídos pelos primeiros cinco dias da semana.

4 — Nos dois sábados anteriores ao domingo de Páscoa os estabelecimentos encerram às 19 horas. A compensação será dada na segunda-feira a seguir ao domingo de Páscoa.

5 — Nos dois sábados anteriores ao Natal, os estabelecimentos encerrarão às 19 horas, com compensação na segunda segunda-feira de Janeiro, dia este em que os estabelecimentos se conservarão encerrados.

§ único. As partes outorgantes poderão estabelecer, por acordos específicos e de âmbito local, para as empresas e trabalhadores de cada circunscrição municipal, outros dias de compensação, comprometendo-se a requerer a inclusão desses acordos nas posturas camarárias respectivas.

6 — Na quadra da Páscoa e no mês de Dezembro observar-se-ão as disposições constantes dos n.<sup>o</sup>s 3 e 4 para os profissionais de escritório, sem prejuízo do seu horário normal.

§ 1.<sup>o</sup> Os períodos previstos nos n.<sup>o</sup>s 1 e 2 desta cláusula serão sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

§ 2.<sup>o</sup> Poderá haver uma tolerância de quinze minutos na hora da saída do pessoal, apenas para conclusão de transacções comerciais iniciadas antes da hora fixada para o encerramento dos estabelecimentos.

7 — Os estabelecimentos manter-se-ão abertos Sexta-Feira Santa, sendo a compensação dada na segunda-feira de Pascoela.

### CAPÍTULO IV

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Marcação da época de férias)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

§ 1.<sup>o</sup> (Mantém-se.)

§ 2.<sup>o</sup> (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se.)

§ único. Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

### CAPÍTULO VI

#### Direitos e deveres das partes — Disposições gerais

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se.)

c) (Mantém-se.)

d) (Mantém-se.)

e) (Mantém-se.)

f) (Mantém-se.)

g) (Mantém-se.)

h) (Mantém-se.)

i) (Mantém-se.)

j) Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, bem como a declaração referida no artigo 18.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 183/77, de 5 de Maio, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Actividade sindical na empresa)

As entidades patronais obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não impedir ou interferir na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato.

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

O presente CCT revoga, em parte, a clausulado do CCT que foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>o</sup> 38, de 15 de Outubro de 1978.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Garantia de manutenção de regalias)

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, no seu conjunto, como mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Inviabilidade económica)

A entidade patronal é salvaguardado o direito a uma eventual redução das remunerações fixadas por este contrato, bem como das disposições que impliquem acréscimos de encargos económicos, em caso de manifesta impossibilidade económica.

#### ANEXO I

##### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

###### 1 — Quadros superiores:

Director de serviços.  
Chefe de serviços.  
Chefe de escritório.  
Contabilista.

###### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Gerente comercial.  
Chefe de secção.  
Guarda-livros.  
Programador.  
Tesoureiro.

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

Caixeiro chefe de secção.  
Caixeiro-encarregado.  
Inspector de vendas.  
Chefe de compras.  
Chefe de vendas.  
Prospector e técnico de vendas ou vendedor especializado.

###### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Programador mecanográfico.  
Correspondente em línguas estrangeiras.

###### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Escriturário.  
Operador mecanográfico.

Operador de máquinas de contabilidade.

Caixa.

Esteno-dactilógrafo.

Perfurador-verificador.

###### 5.2 — Comércio:

Caixeiro.

Caixeiro-viajante.

Caixeiro de praça ou pracista.

Expositor.

Cortador.

Caixa de balcão.

###### 6 — Profissionais semiqualificados:

###### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.  
Recepcionista.  
Cobrador.  
Apontador.  
Distribuidor.  
Caixeiro-ajudante.  
Cortador-ajudante.

###### 7 — Profissionais não qualificados:

###### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro.  
Contínuo.  
Guarda.  
Paquete.  
Servente.  
Servente de limpeza.

###### Estágio e aprendizagem

###### A — Praticantes e aprendizes:

###### A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.  
Dactilógrafo.

###### A.2 — Praticantes do comércio:

Praticante.

###### ANEXO II

###### A) Profissionais de comércio e similares

Definição de funções

(Mantêm-se.)

###### B) Profissionais de escritório e correlativos

Definição de funções

(Mantêm-se.)

###### ANEXO III

###### Quadro de densidades

###### Caixeiros e cortadores

(Mantêm-se.)

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

| Grupos | Categorias profissionais                                       | Remunerações mínimas |
|--------|--|----------------------|
| I      | Diretor de serviços .....                                      |                      |
|        | Chefe de serviços .....  | 17 500\$00           |
|        | Chefe de escritório .....                                      |                      |
|        | Contabilista .....   |                      |
| II     | Guarda-livros .....  |                      |
|        | Chefe de secção .....  |                      |
|        | Tesoureiro .....   | 14 500\$00           |
|        | Programador .....  |                      |
|        | Programador mecanográfico .....                                |                      |
| III    | Correspondente em línguas estrangeiras .....                   |                      |
|        | Caixeiro chefe de secção .....                                 |                      |
|        | Caixeiro-encarregado .....                                     | 13 700\$00           |
|        | Inspector de vendas .....                                      |                      |
|        | Chefe de compras .....   |                      |
| IV     | Chefe de vendas .....  |                      |
|        | Gerente comercial .....  |                      |
|        | Primeiro-caixeiro .....  |                      |
|        | Primeiro-escriturário .....                                    |                      |
|        | Cortador de 1.º .....  | 12 500\$00           |
| V      | Caixeiro-viajante .....  |                      |
|        | Expositor .....  |                      |
|        | Prospector e técnico de vendas ou vendedor especializado ..... |                      |
|        | Caixa de escritório .....                                      |                      |
|        | Esteno-dactilógrafo .....                                      |                      |
| VI     | Operador mecanográfico .....                                   |                      |
|        | Segundo-caixeiro .....   |                      |
|        | Segundo-escriturário .....                                     |                      |
|        | Cortador de 2.º .....  | 11 600\$00           |
|        | Caixeiro de praça ou pracista .....                            |                      |
| VII    | Perfurador-verificador .....                                   |                      |
|        | Operador de máquinas de contabilidade .....                    |                      |
| VIII   | Terceiro-caixeiro .....  | 10 800\$00           |
|        | Terceiro-escriturário .....                                    |                      |
|        | Cortador de 3.º .....  |                      |
| IX     | Caixa de balcão:   |                      |
|        | Mais de 20 anos de idade .....                                 | 10 400\$00           |
|        | Até 20 anos de idade .....                                     | 8 700\$00            |
| X      | Telefonista .....  |                      |
|        | Recepçãoista .....   |                      |
|        | Apontador .....  |                      |
|        | Porteiro .....   |                      |
|        | Continuo .....   |                      |
| XI     | Guarda .....   |                      |
|        | Cobrador .....   | 9 600\$00            |

| Grupos | Categorias profissionais  | Remunerações mínimas |
|--------|---|----------------------|
| IX     | Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....  |                      |
|        | Cortador-ajudante do 3.º ano .....  | 8 700\$00            |
|        | Estagiário do 3.º ano .....   |                      |
|        | Dactilógrafo do 3.º ano .....   |                      |
| X      | Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....  |                      |
|        | Cortador-ajudante do 2.º ano .....  | 8 000\$00            |
|        | Estagiário do 2.º ano .....   |                      |
|        | Dactilógrafo do 2.º ano .....   |                      |
| XI     | Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....  |                      |
|        | Cortador-ajudante do 1.º ano .....  | 7 300\$00            |
|        | Estagiário do 1.º ano .....   |                      |
|        | Dactilógrafo do 1.º ano .....   |                      |
| XII    | Distribuidor .....  |                      |
|        | Servente .....  | 8 700\$00            |
| XIII   | Servente de limpeza:  |                      |
|        | Mais de 20 anos de idade .....  | 7 900\$00            |
|        | Até 20 anos de idade .....  | 6 700\$00            |
|        | Servente em regime livre (por hora)   | 44\$00               |
| XIV    | Praticante do 3.º ano .....   |                      |
|        | Paquete do 3.º ano .....  | 5 300\$00            |
| XV     | Praticante do 2.º ano .....   |                      |
|        | Paquete do 2.º ano .....  | 4 400\$00            |
| XVI    | Praticante do 1.º ano .....   |                      |
|        | Paquete do 1.º ano .....  | 3 700\$00            |
| XVII   | Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) ..... | 3 800\$00            |

Viseu, 4 de Março de 1981.

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Lamego:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 74/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT para a ind. de abrasivos — Alteração salarial**

Acordo de alteração dos mínimos salariais constantes do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, celebrado entre as empresas Carlos Vieira Pinto Júnior, L.ª, Vieira Pinto & C.ª, L.ª (Dragão Dilumit) e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de

Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda, o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármores e Pedreiras do Distrito de Aveiro e o Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Aveiro, em reunião de 16 de Janeiro de 1981.

**A — Revisão salarial****ANEXO II**

| Grupos     | Remunerações |
|------------|--------------|
| I .....    | 19 500\$00   |
| II .....   | 18 500\$00   |
| III .....  | 17 600\$00   |
| IV .....   | 17 200\$00   |
| V .....    | 16 000\$00   |
| VI .....   | 15 500\$00   |
| VII .....  | 15 250\$00   |
| VIII ..... | 14 550\$00   |
| IX .....   | 14 150\$00   |
| X .....    | 14 000\$00   |
| XI .....   | 13 750\$00   |
| XII .....  | 13 400\$00   |
| XIII ..... | 11 000\$00   |
| XIV .....  | 10 000\$00   |
| XV .....   | 9 250\$00    |
| XVI .....  | 8 750\$00    |
| XVII ..... | 7 900\$00    |

**B — Retroactividade**

A tabela acordada produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro de 1981.

Aveiro, 16 de Janeiro de 1981.

Por Carlos Vieira Pinto Júnior, L. da;  
(Assinatura ilegível.)

Por Vieira Pinto & C.ª, L. da (Dragão Dilumit);  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Clementes e Similares dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda:  
Manuel Neves da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore e Pedreiras do Distrito de Aveiro:  
Lourenço Matos Rego.

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Aveiro:  
Fernando Nunes Fernandes.  
Joaquim Jorge Marques.

Depositado em 16 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 75/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. dos Engenheiros Técnicos Agrários e outro ao ACT entre aquela Empresa e várias associações sindicais.**

Aos 19 dias do mês de Agosto de 1980, os Sindicatos dos Engenheiros Técnicos Agrários e dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante, com sedes respectivamente no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 29, 2.º, e na Avenida de D. Carlos I, 101, 1.º, esquerdo, em Lisboa, e a Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., com sede na Rua de Joaquim António de Aguiar, 3, 7.º, em Lisboa, accordam entre si a adesão dos Sindicatos acima referidos à alteração da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária do ACTV/Portucel, celebrada entre esta e várias associações sindicais e publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, nas condições a seguir referidas:

1) A adesão produz efeitos a partir da data da entrada em vigor da referida alteração,

nos termos dos pontos III-2, III-3 e III-4.

2) O enquadramento dos trabalhadores é o constante do anexo III do ACTV/Portucel.

Pela Portucel, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Março de 1981, a fl. 115 do livro n.º 2, com o n.º 76/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Pedrógão Grande e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e aquele Sind.**

Entre a Associação Comercial de Castanheira de Pêra, a Associação Comercial de Pombal, a Associação Comercial de Pedrógão Grande, a Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho da Marinha Grande e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do

Centro é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras, por um lado, e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, por outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de

1979, cujas disposições obrigarão nas áreas dos concelhos representados pelas associações aderentes as entidades patronais e os trabalhadores nelas filiados.

Leiria, 6 de Março de 1980.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Pedrógão Grande:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes Retailistas do Concelho da Marinha Grande:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Pombal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Castanheira de Pêra:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Março de 1981, a fl. 115 do livro n.º 2, com o n.º 77/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## **AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Comunicações e Telecomunicações e outros**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.º**

1 — Este acordo de empresa vertical (adiante designado por AEV ou acordo), celebrado entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi (abreviadamente designada por CPRM ou empresa), como entidade patronal, e a Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações, Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações, Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e Sindicato dos Economistas (também designados por sindicatos), como associações sindicais obriga, por um lado, a CPRM e, por outro, os trabalhadores ao serviço desta representados pelas ditas associações sindicais.

2 — A CPRM obriga-se a aplicar este AEV a todos os outros trabalhadores ao seu serviço, ainda que não representados pelos referidos sindicatos.

##### **Cláusula 2.º**

A área de aplicação deste AEV corresponde a Portugal continental e às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

##### **Cláusula 3.º**

1 — O presente AEV entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a vigência menor que estiver ou vier a ser permitida pela lei.

2 — As tabelas salariais e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de doze meses a contar da sua entrada em vigor, produzindo, no entanto, efeitos desde 20 de Fevereiro de 1981.

3 — Decorridos os períodos referidos nos n.ºs 1 e 2, e se não houver denúncia de qualquer das partes, consideram-se respectiva e sucessivamente prorrogadas por períodos de sessenta dias.

##### **Cláusula 4.º**

1 — A denúncia, quer das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, quer do restante clausulado deste AEV, deverá ser feita em carta registada com aviso de recepção até sessenta dias antes do termo do seu período de vigência, devendo ser acompanhada de proposta escrita das alterações pretendidas.

2 — A resposta escrita, tanto à denúncia das tabelas salariais como ao clausulado, deverá ser dada nos trinta dias seguintes à sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a recepção da resposta mencionada no n.º 2 que antecede.

4 — As disposições deste AEV manter-se-ão em vigor até serem substituídas por novos clausulados.

##### **Cláusula 5.º**

Toda e qualquer cláusula será automaticamente revogada e substituída, no todo ou em parte, pelas disposições legais ou equivalentes, publicadas durante a vigência deste AEV, que dispensem tratamento mais favorável ao trabalhador.

### **CAPÍTULO II**

#### **Direitos e deveres das partes**

##### **Cláusula 6.º**

###### **\* Deveres da CPRM:**

- Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, bem como de ventilação, iluminação e climatização, onde se justifique, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que haja lugar a alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com todo o interesse a preparação dos que iniciam o exercício de qualquer função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- e) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de melhorar as suas habilitações, dando-lhes as facilidades constantes deste AEV;
- f) Providenciar por que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processsem num clima de mútua confiança;
- g) Passar aos trabalhadores durante a vigência do contrato de trabalho e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste o tempo durante o qual estiveram ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados, bem como outras referências, se expressamente requeridas, por escrito, pelos interessados;
- h) Exigir dos trabalhadores a maior correção no tratamento dos seus colaboradores;
- i) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou seu representante indicado por escrito, no local do seu arquivo e dentro do horário deste, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- j) Preencher, de acordo com o modelo e instruções fornecidos pelo sindicato, mapas mensais de contribuição sindical e enviá-los ao referido sindicato até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que digam respeito. Qualquer rectificação que se imponha será feita no primeiro mapa que haja a preencher após a detecção de qualquer erro. A CPRM fornecerá ainda ao sindicato outros elementos por este solicitados no domínio da sua competência;
- l) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora deles, dando-lhes as facilidades constantes deste AEV;
- m) Pagar aos trabalhadores a reparação integral dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, calculada na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença, quer por transferência daquela responsabilidade para entidade seguradora adequada, quer suportando-a por conta própria. Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho, assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro que auferia na data da sua baixa, com as actualizações que vierem a verificar-se para a categoria profissional a que o trabalhador pertença. Cessando a incapacidade temporária e na data da apresentação ao serviço, aplicar-se-á o regime estabelecido no n.º 3 da cláusula 79.º Se do acidente de trabalho ou da doença profissio-
- nal resultar a morte do trabalhador, as pensões previstas no regime legal aplicável serão calculadas, à data da morte, na base da remuneração por inteiro devidamente actualizada para valor igual àquele que um trabalhador da mesma categoria profissional efectivamente auferia nessa data;
- n) Diligenciar conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos por acidente de trabalho ou doença profissional para função compatível com as incapacidades subsistentes. Essa reconversão em caso algum poderá ser feita para funções que, embora compatíveis com as incapacidades subsistentes, diminuam o trabalhador na sua dignidade sócio-profissional ou acarretem remuneração inferior à que anteriormente recebia;
- o) Em geral, cumprir integralmente as disposições deste AEV e as leis do trabalho vigentes.

#### Cláusula 7.ª

##### Deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste AEV e da lei;
- d) Guardar sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e da consciência profissional;
- e) Desempenhar com urbanidade todos os actos que se liguem à sua vida profissional;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os colegas, superiores e subordinados, a CPRM e os utentes desta;
- g) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;
- h) Cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- i) Ter para com as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os esclarecimentos de que necessitem ou sejam solicitados, de forma a não deixar dúvidas ou possibilidade de equívoco;
- j) Em geral, cumprir integralmente as disposições deste AEV e as leis de trabalho vigentes;
- k) Participar no crescimento da produtividade da empresa.

#### Cláusula 8.ª

##### 1 — É proibido à CPRM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 29.º ou no caso de o trabalhador deixar de desempenhar funções de chefia por indicação dos trabalhadores como consequência de factos devidamente provados e que assim sejam considerados pela administração. Neste caso, não havendo acordo, haverá recurso aos órgãos judiciais competentes;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se requerido por este, com parecer prévio do sindicato respectivo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste AEV;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste AEV e a que correspondem a sua aptidão e categorias profissionais, salvo temporariamente, em casos de manifesta necessidade imprevista ou nos referidos na cláusula 32.º;
- j) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores e seus representantes distribuam na empresa ou afixem em lugares apropriados, para o efecto reservados pela CPRM, textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A prática pela CPRM de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AEV, agravadas nos termos do mesmo.

#### Cláusula 9.º

São proibidos quaisquer acordos entre a CPRM e outras empresas no sentido de reciprocamente não admitirem trabalhadores que nelas prestem ou tenham prestado serviço.

### CAPÍTULO III

#### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 10.º

1 — A CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A CPRM obriga-se a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, local situado no interior de cada dependência da empresa, ou na proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Facilitar a divulgação e exposição de todos os documentos emanados dos sindicatos.

#### Cláusula 11.º

1 — Na CPRM existirá uma comissão intersindical da empresa (CISE).

2 — A CISE é constituída por delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3 — Aos dirigentes sindicais ou seus legítimos representantes é facultado o acesso a todas as instalações da empresa.

#### Cláusula 12.º

1 — Cada membro da comissão intersindical da empresa dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de vinte horas por mês referido ao período normal de trabalho, que conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — O trabalhador que for dirigente sindical terá direito a um crédito de seis dias por mês, sem que possa, por esse motivo, ser afectado na sua retribuição base ou em quaisquer outros direitos. Para este efeito a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

3 — A cada delegado sindical que não faça parte da comissão intersindical da empresa é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Por requisição dos sindicatos respectivos, os trabalhadores da empresa poderão integrar a comissão sindical negociadora do AEV, sem prejuízo de qualquer dos seus direitos, até ao limite de seis pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e um por cada um dos outros sindicatos signatários.

5 — O tempo despendido pelos dirigentes ou delegados sindicais no âmbito da comissão sindical negociadora não é considerado para os créditos previstos nos n.os 1, 2 e 3 desta cláusula.

#### Cláusula 13.º

1 — A comissão intersindical da empresa tem competência e poderes para propor e ser ouvida em tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores da CPRM e ainda para:

- a) Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que afectem os trabalhadores;

- b) Propor a nomeação para cargos de chefia nos termos da segunda parte do n.º 2 da cláusula 35.ª;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

2 — A comissão intersindical da empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior. Quando a actuação do técnico deva ter lugar nas instalações da empresa, a CISE deverá participar o facto à CPRM, a qual se reserva o direito de o aceitar, fundamentando a recusa, se for o caso.

3 — Para o desempenho das suas funções, poderão os membros da CISE circular livremente no interior da empresa.

#### Cláusula 14.º

1 — Os trabalhadores da CPRM podem reunir-se nos locais de trabalho fora dos seus horários de trabalho e sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de vinte e uma horas por ano, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — A CISE avisará a CPRM, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da data, hora e local em que pretende efectuar as reuniões referidas nos números anteriores.

4 — Os dirigentes sindicais, quando não trabalhem na empresa e venham participar nas reuniões referidas nesta cláusula, devem dar a conhecer a sua presença, identificando-se ao responsável pelo serviço.

#### Cláusula 15.º

1 — A CISE reúne com a administração da CPRM sempre que uma ou as duas partes o julgarem conveniente, sem prejuízo de poderem acordar reuniões regulares.

2 — Das reuniões entre a administração da CPRM e a CISE serão feitas actas, que deverão ser assinadas por todos os intervenientes.

3 — Estas reuniões terão normalmente lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar fora do horário normal, sem direito a qualquer retribuição.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto nas cláusulas 12.ª e 14.ª

#### Cláusula 16.º

1 — Os sindicatos comunicarão à CPRM, por carta registada com aviso de recepção, a identificação dos seus directores, dos membros da CISE e dos delegados sindicais.

2 — Será afixada cópia daquela comunicação nos locais para o efeito reservados dentro das instalações da empresa.

3 — Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções referidas no n.º 1 anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão

#### Cláusula 17.º

1 — O procedimento para admissão de trabalhadores na CPRM constará do protocolo referido no anexo IX deste acordo de empresa vertical.

2 — Não serão permitidas admissões de trabalhadores já reformados ou de que resultem situações de pluriemprego.

3 — Todas as admissões, quer de trabalhadores efectivos, quer contratados a prazo, serão comunicadas pela CPRM ao sindicato, no prazo de quinze dias a contar da data de admissão, com indicação do nome, categoria profissional, local de trabalho, remuneração e data de admissão.

#### Cláusula 18.º

1 — As habilitações mínimas consideradas condição básica para admissão e provimento de lugares dos quadros de pessoal da CPRM e respectivas funções (tarefas) são as que constam no anexo I a este AEV.

2 — Os profissionais integrados na tabela III do anexo II devidamente credenciados são integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

#### Cláusula 19.º

Na admissão de pessoal, havendo necessidade de recorrer ao exterior, será dada preferência a filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar se a família estiver em precárias condições económicas. A prioridade é válida apenas para efeitos de chamada a prestação de provas.

#### Cláusula 20.º

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico adequado, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a aptidão física necessária para as funções a desempenhar. O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de apto ou inapto, man-

tendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

#### Cláusula 21.\*

1 — Na readmissão de trabalhadores cujos contratos tenham sido rescindidos anteriormente por qualquer das partes, será contado para efeitos de antiguidade o período anterior à rescisão.

2 — As readmissões só terão lugar após o parecer da CISE, ouvido o grupo profissional do trabalhador a readmitir. Para esse efeito a administração solicitará o referido parecer à CISE, devendo esta apresentá-lo nos vinte e um dias imediatos à recepção do pedido.

#### Cláusula 22.\*

1 — O período experimental não poderá ultrapassar sessenta dias. Porém, tratando-se de cargos ou postos de trabalho de maior complexidade ou responsabilidade, o período experimental poderá ir até cento e vinte dias.

2 — Durante os primeiros quinze dias do período experimental, quer o trabalhador, quer a empresa, podem fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Decorridos os primeiros quinze dias e até ao termo dos prazos referidos no n.º 1, poderá ser invocada a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, sendo-lhe, porém, devida uma indemnização igual a três meses de vencimento.

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

#### Cláusula 23.\*

1 — A admissão de trabalhadores contratados a prazo só é possível em casos excepcionais, designadamente de impedimento prolongado ou para ocorrer à execução de tarefas transitórias, após prévio conhecimento à CISE.

2 — Os trabalhadores em regime de contrato a prazo beneficiam de todos os direitos e regalias previstos neste AE, na medida em que não colidam com a natureza do seu vínculo contratual.

### CAPÍTULO V

#### Categorias, promoções, formação e acesso profissional

#### Cláusula 24.\*

As categorias e acesso profissional constam dos quadros inseridos nos anexos II e IV a este acordo.

#### Cláusula 25.\*

(Transitória)

1 — Para efeitos de colocação nos quadros e acesso profissional, o ano civil é dividido em quatro trimestres, dentro dos quais, anualmente, se processará a carreira profissional, vencendo-se a promoção do trabalhador no dia 1 do mês intermédio do trimestre que corresponder à data do ingresso no escalão em que tiver sido colocado.

2 — Os trabalhadores já colocados em quadros manterão a sua actual colocação nos respectivos trimestres.

#### Cláusula 26.\*

Durante a vigência deste AEV, a criação de novas categorias profissionais e a fixação das respectivas remunerações, quando necessário, poderão ter lugar por proposta de qualquer das artes que assinem este acordo, desde que para tal haja concordância entre os sindicatos e a empresa.

#### Cláusula 27.\*

A todos os trabalhadores da empresa será facilitado o ingresso nos diferentes quadros profissionais em condições de preferência a qualquer candidato estranho aos serviços da CPRM, uma vez que preencham os requisitos e observem as condições fixadas neste acordo.

#### Cláusula 28.\*

1 — A candidatura para mudança de quadro profissional será aceite, a pedido expresso do trabalhador, pela comissão para promoções e para formação e acesso profissional (CP-FAP) se declarada procedente pelos representantes dos trabalhadores directamente implicados no processo.

2 — A CP-FAP encaminhará o seu parecer para os serviços competentes.

3 — A CP-FAP estipulará no seu parecer, se for caso disso, o período máximo obrigatório de preparação, assim como as condições desta. Findo aquele período, o trabalhador deve prestar provas de aptidão ao novo quadro nas condições a definir também pela CP-FAP, ou a sua candidatura será anulada.

4 — Em todos os processos de candidatura devem ser consideradas as necessidades dos quadros à data da sua propositura.

#### Cláusula 29.\*

1 — O ingresso noutra quadro exige que o candidato preencha as condições de admissão que estejam estipuladas ou venham a ser oficialmente regulamentadas. Competem à CP-FAP as adequações nesta matéria.

2 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas referidas no anexo I, ou as que vierem a ser aprovadas pelas partes por proposta da CP-FAP, mas se considerem com capacidade profissional para ingressar num determinado quadro, de-

verão sujeitar a sua candidatura à CP-FAP, que apreciará a sua procedência e fundamentará, se for o caso, a candidatura junto dos serviços competentes.

3 — No caso da mudança de um trabalhador de um quadro menos remunerado (saída) para um mais remunerado (entrada), aplica-se o seguinte procedimento:

- a) Considerar-se-á a situação do trabalhador no quadro de saída como se este se encontrasse no escalão imediatamente seguinte àquele em que efectivamente está colocado;
- b) No quadro de entrada ocupará a posição correspondente à retribuição igual ou, no caso de esta não existir, imediatamente superior à que foi determinada nos termos da alínea a) antecedente.

4 — No caso da mudança de um quadro mais remunerado para outro menos remunerado, o ordenado do trabalhador será o que lhe competir no momento da mudança. Esse ordenado não sofrerá qualquer evolução enquanto não for atingido no novo quadro por efeitos de promoção, aumento geral dos ordenados ou qualquer outro motivo.

5 — Os trabalhadores com a categoria de motociclistas, com dez anos de serviço ou vítimas de acidente ou doença que os impossibilite definitivamente para aquelas funções, terão preferência no provimento de qualquer vaga na empresa, desde que o estágio adequado à sua reconversão tenha sido frequentado com resultado final positivo. Ao deixarem a categoria de motociclista perdem o direito ao subsídio de moto, devendo, no entanto, este princípio ser ponderado na futura análise de funções.

#### Cláusula 30.\*

A empresa obriga-se a dar formação profissional a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional dentro da empresa. Para tanto, será criado, logo que possível, um serviço de formação profissional (SFP).

#### Cláusula 31.\*

A formação e acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem e a informação e preparação continuadas do trabalhador sobre todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua categoria profissional na empresa.

#### Cláusula 32.\*

Os trabalhadores, a seu pedido e na medida das possibilidades da empresa, poderão praticar com carácter de maior ou menor continuidade em serviços específicos de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão.

#### Cláusula 33.\*

1 — Será constituída, como órgão de consulta obrigatório, uma comissão paritária para formação, admissões e acesso profissional, designada neste acordo por CP-FAP.

2 — A constituição, competência e funcionamento da CP-FAP será regulada por protocolo a acordar entre as partes, que será considerado como fazendo parte integrante deste AEV.

#### Cláusula 34.\*

Sempre que haja lugar a promoção, todos os intervenientes no processo observarão a seguinte ordem de preferência, convenientemente ponderada:

- a) Habilidades técnicas-profissionais conjugadas com a maior aptidão e experiência no ramo pretendido e a competência profissional;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 35.\*

1 — A nomeação para cargos de chefia será feita pela administração da Companhia.

2 — Quando houver necessidade de prover alguém num lugar de chefia, a Companhia dará conhecimento de tal facto, através da CISE, aos trabalhadores do sector em causa. Estes, no prazo de trinta dias, proporão à administração, através da CISE, se assim o entenderem, um candidato ao lugar. Se a administração recusar tal candidato, deverá fundamentar tal recusa.

3 — Se os trabalhadores não usarem da faculdade conferida pelo número anterior, a administração nomeará quem entender.

4 — Durante o período experimental de seis meses o cargo de chefia não constitui acesso nem mudança de categoria; é um mero exercício de responsabilidade funcional, amovível a todo o tempo e devidamente subvencionado. Após o período experimental, a categoria e o vencimento tornar-se-ão efectivos, sem prejuízo do previsto na alínea c) da cláusula 8.\*

#### Cláusula 36.\*

1 — O organograma da Companhia e a análise de funções, bem como as suas eventuais alterações, serão do conhecimento geral e oportuno dos trabalhadores da empresa, mediante divulgação adequada.

2 — A aplicação dos resultados de qualquer processo de ordenamento, designadamente o referido no número anterior, não poderá prejudicar os trabalhadores.

3 — Sempre que da reestruturação da Companhia ou da análise de funções resultar a colocação de categorias de trabalhadores noutras quadros ou a criação de novos quadros, dentro ou para além dos existentes neste AEV, deverá a respectiva aplicação ser feita por acordo entre os outorgantes a partir de proposta escrita da administração da empresa a entregar aos sindicatos. Se noventa dias após a recepção da proposta esta não tiver sido respondida pelos sindicatos, também por escrito, considera-se que estes a aceitam. O possível desacordo dos sindicatos deverá ser devidamente fundamentado.

4 — Os resultados da análise de funções que a empresa promoverá a curto prazo serão discutidos e acordados pelos outorgantes para sua efectiva aplicação.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 37.\*

1 — Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho aprovados à data da assinatura das alterações do presente AEV.

2 — Os horários de trabalho dos diferentes sectores da Companhia serão fixados em regulamento interno acordado entre a empresa e os sindicatos.

#### Cláusula 38.\*

1 — Os tipos de horário praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário de turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2 — A administração da CPRM e a CISE estudarão a viabilidade de se estabelecer um horário flexível, com controle apropriado e generalizado, aplicável aos serviços administrativos centrais.

3 — Os tipos de horário previstos no n.º 1 desta cláusula serão estabelecidos dentro dos limites da cláusula 37.\* e com respeito por todos os condicionalismos legais mais favoráveis.

#### Cláusula 39.\*

1 — A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2 — Princípio igual ao do número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3 — Só é possível à CPRM a mudança de tipo de horário de um trabalhador desde que ele seja avisado com uma antecedência mínima de trinta dias em relação à data daquela mudança.

4 — Tal mudança apenas poderá ter lugar após um período de descanso semanal nunca inferior ao devido pelo horário substituído.

5 — No mesmo sector de trabalho são livres as trocas de turno entre trabalhadores que exerçam as mesmas funções ou sejam seus substitutos directos, carecendo apenas de prévio conhecimento ao responsável do sector. Considera-se que foi dado prévio conhecimento ao responsável do sector desde que a

troca seja registada no livro existente para o efeito, salvo no caso de troca a efectuar depois de elaboradas as escalas respectivas ou no caso de segunda troca em que, para além daquele registo, deve ser dada informação verbal ao responsável do sector.

#### Cláusula 40.\*

1 — Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo casos de força maior.

2 — Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso de força maior.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

#### Cláusula 41.\*

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AEV poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Os trabalhadores que vierem a ser considerados isentos de horário de trabalho (por determinação da administração da CPRM ou por requerimento ao Ministério do Trabalho) terão direito a receber mensalmente, por tal circunstância, uma retribuição correspondente a vinte e duas horas calculadas de acordo com a primeira fórmula constante da alínea a) da cláusula 45.\*

3 — Compete à CPRM, quando necessário, requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica os dias de descanso semanal e feriados previstos no AEV.

5 — Todos os pedidos de IHT deverão ser comunicados por escrito aos sindicatos interessados e à CT.

## CAPÍTULO VII

### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 42.\*

1 — Para os efeitos previstos no presente acordo, considera-se remuneração normal o vencimento constante das tabelas dos anexos II e IV e, bem assim, todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular, designadamente todos os subsídios pagos ao trabalhador, a qualquer título.

2 — Quando, por um ou mais dias completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição uma gratificação igual à diferença entre a sua

remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído. Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a sessenta dias por ano, seguidos ou interpolados.

Caso tal gratificação não seja espontaneamente concedida, deve o trabalhador reclamar no mais curto espaço de tempo.

3 — Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de cento e oitenta dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

4 — Igualmente quando um trabalhador pertencente a um quadro menos remunerado substitua outro pertencente a um quadro mais remunerado, durante um ou mais dias completos, terá direito à remuneração que, no quadro mais remunerado, corresponda à sua posição no quadro a que pertence, acrescida, se for caso disso, da parte correspondente às retribuições previstas nas notas do anexo III.

5 — As substituições previstas na primeira parte do n.º 2 anterior apenas poderão resultar de determinação do director da respectiva área.

#### Cláusula 43.\*

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será pago com o acréscimo de 50 % sobre essa remuneração.

#### Cláusula 44.\*

1 — Para efeitos de remuneração, os trabalhadores da CPRM são classificados, segundo as suas profissões, nas tabelas constantes dos anexos II e IV.

2 — As remunerações mensais mínimas devidas aos trabalhadores são as constantes das tabelas referidas no número anterior e respectivas diurnidades.

#### Cláusula 45.\*

1 — O trabalho extraordinário e o prestado em dias feriados ou de descanso semanal, enquanto não forem fixados os horários de trabalho referidos no n.º 2 da cláusula 37., será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que RN representa a retribuição normal e HS trinta e sete horas e trinta minutos para o pessoal administrativo e quarenta horas para o restante pessoal:

a) Horas extraordinárias:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,25$$

b) Horas em dia feriado ou de descanso semanal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — A apresentação ao serviço em horas extraordinárias estará sempre dependente do acordo do trabalhador, salvo casos de força maior.

#### Cláusula 46.\*

1 — Aos trabalhadores que tenham prestado doze meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2 — Quando qualquer trabalhador não complete doze meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O 13.º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 47.\*

São mantidos os subsídios actualmente em vigor, que deverão ser substituídos no mais curto prazo possível por formas de remuneração ou estruturas sociais mais adequadas aos fins que visam satisfazer.

#### Cláusula 48.\*

Todas as revisões salariais deverão ter em conta o aumento do custo de vida e a melhoria do nível desta, bem como uma mais justa redistribuição de rendimentos, visando prioritariamente a melhoria do nível de vida das classes mais desfavorecidas.

### CAPÍTULO VIII

#### Transferências e deslocações

##### SECÇÃO I

###### Transferências

#### Cláusula 49.\*

1 — A CPRM só pode transferir os seus trabalhadores para locais de trabalho diferentes daqueles para que foram contratados nos termos das disposições legais em vigor sobre esta matéria.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador dentro da mesma localidade nos termos deste AEV.

3 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente o seu contrato e terá direito à indemnização prevista para a rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

5 — Deverá, sempre que possível, ser autorizada aos trabalhadores, a seu pedido, a transferência para outro serviço que esteja mais de acordo com as suas aptidões e, por conseguinte, com maiores possibilidades de valorização profissional em face das qualificações teórico-práticas que possuam, tendo em conta as disposições da cláusula 28.\*

#### Cláusula 50.\*

1 — Constitui transferência a movimentação do trabalhador envolvendo no mínimo mudança de secção.

2 — As transferências de local de serviço podem considerar-se a prazo ou definitivas.

#### Cláusula 51.\*

1 — Carecem de mútuo consentimento, expresso por escrito, sob a forma de contrato, as transferências a prazo ou definitivas para localidade diferente daquela onde o trabalhador presta serviço habitualmente, devendo ser dado conhecimento aos sindicatos.

2 — São extensíveis a todos os trabalhadores as normas seguintes para transferências para localidades diferentes, respeitantes à concessão de dias úteis de dispensa imediatamente anteriores ao dia de início da viagem e imediatamente posteriores ao dia do termo desta:

a) Com mudança de residência e casa de habitação:

1) Para o estrangeiro e regiões autónomas ou vice-versa:

Três dias para embarque;  
Cinco dias para desembarque;

2) No continente:

Um dia à partida;  
Dois dias à chegada;

b) Sem mudança de casa de habitação:

1) Para o estrangeiro e regiões autónomas ou vice-versa:

Dois dias para embarque;  
Dois dias para desembarque.

2) No continente (com permanência no destino):

Um dia à partida;  
Um dia à chegada;

c) Pagamento do transporte de ida e regresso, nos termos do anexo VII, ao trabalhador, cônjuge ou companheiro(a), desde que este(a) viva em regime marital com o trabalhador(a) e que este facto seja do conhecimento comum, e filhos ou quaisquer outros familiares que de si dependam e convivam em regime de comunhão de mesa e habitação, e bem assim dos haveres por ele julgados indispensáveis no novo local de trabalho;

d) Obrigatoriedade de a empresa alojar condignamente, na medida das possibilidades locais, a expensas suas, o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada ao novo local de trabalho até ao décimo quinto dia posterior, inclusive, sem prejuízo de prazo mais longo que os condicionalismos locais imponham;

e) Obrigatoriedade de a empresa assegurar ao trabalhador e seus familiares a assistência médica e medicamentosa a que eles teriam direito através dos serviços clínicos da empresa ou, na falta destes, de liquidar, nos termos regulamentares, contra entrega de documento probatório, os encargos resultantes com a mesma assistência.

3 — Terminado o «contrato de transferência», o trabalhador será colocado de imediato no seu local habitual de trabalho, salvo acordo em contrário do trabalhador.

4 — Se o regresso do trabalhador não se verificar logo após o termo do «contrato de transferência» por causa que lhe não seja imputável, passará ele de imediato e para todos os efeitos à situação de «deslocado em serviço» prevista na secção II. Consideram-se, no entanto, em vigor até ao seu cumprimento integral todas as cláusulas do contrato de transferência não previstas neste AEV.

#### SECÇÃO II

##### Deslocações em serviço

###### Cláusula 52.\*

1 — São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental, sem envolver transferência.

2 — Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda cento e vinte dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 51.\*, com as adequações que o caso concreto justifique.

3 — As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50 km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

1 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual, o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária, nos termos dos anexos VII e VI;
- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar a deslocação, seja a que título for.

2 — Nas deslocações constantes da cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 56.<sup>a</sup>

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do local habitual de trabalho tendo de passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária. Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às regiões autónomas ou vice-versa.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

1 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos do anexo VI;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação nos termos do anexo VII.

2 — Caso estas deslocações se prevejam por período superior a trinta dias, o trabalhador tem ainda direito a ser avisado com a antecedência mínima de trinta dias e aos dois dias de dispensa previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo em caso de força maior, em que aqueles prazos podem ser alterados sem o acordo do trabalhador.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

1 — Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup>

2 — As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviços em que o trabalhador não possa ser substituído.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia de chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

## SECÇÃO III

### Disposições gerais

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte, bem como dos documentos e outros gastos necessários à efectivação de transferências ou grandes deslocações em serviço.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

Os trabalhadores que autorizadamente se desloquem em veículo automóvel próprio ao serviço da empresa terão direito a um subsídio de natureza indemnizatória por cada quilómetro percorrido, igual a 30 % do preço do litro da gasolina super que vigorar.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

1 — A CPRM garantirá a todos os seus trabalhadores um seguro de acidentes de trabalho, cuja responsabilidade será transferida para uma companhia seguradora ou assumida directamente pela CPRM, quando lhe seja reconhecida oficialmente capacidade financeira para tal.

2 — Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho, por transferência temporária ou por grande deslocação, a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte e invalidez permanente), devendo tal seguro ser equivalente a dez anos da sua retribuição anual, calculada na base de catorze meses, à data de transferência ou deslocação, com um limite mínimo de 2500 contos, e ter duração igual ao tempo que demorar a dita transferência temporária ou grande deslocação.

3 — A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

4 — A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador transferido ou deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado, se da doença resultar morte.

5 — No caso de ocorrer doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos ou pais, o trabalhador terá direito a regressar imediatamente, pelo período efectivamente necessário, e a CPRM obriga-se ao pagamento das viagens.

#### Cláusula 62.\*

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

#### Cláusula 63.\*

1 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

2 — O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o atrás disposto e, neste caso, aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constante deste AEV.

3 — Se o transporte do trabalhador transferido ou deslocado ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

### CAPÍTULO IX

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

###### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 64.\*

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

3 — Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4 — Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar. Se, por razões de serviço, esta folga suplementar não puder ser concedida, os trabalhadores terão direito, se nisso acordarem, a que o segundo domingo lhes seja pago com o acréscimo previsto neste AEV para o trabalho em dia de folga.

5 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados

de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos e tal que de oito em oito semanas coincidam com o sábado e domingo. As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

#### Cláusula 65.\*

1 — São equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, excepto para efeitos do n.º 3 desta cláusula, os feriados considerados por lei, incluindo o feriado municipal.

2 — Quando o feriado coincide com o dia de descanso semanal, esse feriado será gozado durante o decurso do ano civil em que ele ocorra, em data a acordar entre o trabalhador e a hierarquia. Se o serviço não comportar tal gozo, terá o trabalhador direito a receber um dia com o acréscimo de remuneração previsto neste AEV para o trabalho prestado em dia de folga.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a folgar num dos três dias seguintes.

##### SECÇÃO II

###### Férias

#### Cláusula 66.\*

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por compensação monetária ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

4 — Exceptuam-se do disposto nos n.os 1 e 2 os casos previstos no n.º 2 da cláusula 68.\*

#### Cláusula 67.\*

1 — O período de férias é de trinta dias de calendário.

2 — Havendo, no período de férias, feriados e tolerâncias de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3 — No caso de doença ocorrida durante o período de férias e clinicamente comprovada, devem as mesmas ser interrompidas, ficando os restantes dias para serem gozados oportunamente, após o restabelecimento.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo no ano de admissão, e se esta se tornar efectiva, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro, desde que se verifique que ainda não gozaram férias por

conta de outrem no decurso desse ano, ou que o total das férias anteriormente gozadas, adicionado ao período atribuível nos termos deste número, não exceda trinta dias. A proporção para cálculo do período de férias é de dois dias e meio por cada mês de trabalho. De qualquer modo, o período de férias nunca será inferior a dez dias para trabalhadores admitidos até 31 de Outubro, inclusive.

5 — As férias, em princípio, serão gozadas seguindo-se, conforme o plano de férias.

6 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

7 — Será sempre obrigatório o gozo de doze dias consecutivos de férias.

#### Cláusula 68.\*

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório gozará as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa, desde que o solicite e não afecte os direitos dos demais trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que regressem à empresa logo que cesse o serviço militar obrigatório será concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro.

#### Cláusula 69.\*

1 — Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outras atendíveis. Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

2 — A CPRM dará conhecimento destes casos à CISE.

#### Cláusula 70.\*

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 os casos previstos na lei geral aplicável.

#### Cláusula 71.\*

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

#### Cláusula 72.\*

1 — A época de férias será fixada entre 1 de Abril e 30 de Novembro. Tomando em consideração os interesses dos trabalhadores, de preferência quando o serviço o permitir, a época de férias deverá situar-se entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Depois de acordado o plano de férias, devem os trabalhadores proceder à fixação dos respectivos períodos de férias.

3 — Não havendo acordo no respeitante à escolha dos períodos de férias, compete aos sindicatos fazê-lo, com uma antecedência nunca inferior a trinta dias relativamente aos seus inícios.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa será obrigatoriamente concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente. Neste caso, o período de férias será o correspondente ao do trabalhador que estiver colocado no serviço cujo plano de férias abrange maior época de férias ou, em caso de igualdade, o correspondente ao do trabalhador que estiver colocado no serviço com maior número de trabalhadores.

5 — A empresa é obrigada a afixar até 1 de Março de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador, para conhecimento de todos, do qual enviará cópia aos sindicatos.

#### Cláusula 73.\*

1 — Antes do início do período de férias respeitante aos doze dias referidos no n.º 7 da cláusula 67.\*, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam. Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2 — O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3 — O subsídio de férias corresponderá a 100 % da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração, por promoção, até final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 4 da cláusula 67.\*, em que o subsídio de férias será proporcional as férias efectivamente gozadas.

#### Cláusula 74.\*

Se a empresa, depois de advertida em tempo pelo trabalhador, se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagar-lhe-á, a título de indemnização, o quíntuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 75.\*

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, com justificação adequada, licença sem vencimento.

2 — Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de noventa dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

3 — Depois de gozada esta licença, a reintegração do trabalhador dar-se-á nas suas funções e no local de trabalho anteriores.

4 — Sempre que a empresa considere não relevante para a satisfação do pedido a justificação ou fundamento apresentado, será a matéria submetida ao parecer da CISE.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 67.\* deste AEV, desde que o trabalhador no ano anterior tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de noventa dias.

6 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

### SECÇÃO III

#### Regime de faltas

#### Cláusula 76.\*

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

3 — Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o responsável do respectivo sector. Para efeitos de desconto, os atrasos não justificados serão adicionados até perfazerem a falta prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 77.\*

1 — As faltas não justificadas determinam perda de retribuição e serão descontadas na antiguidade, salvo se o trabalhador optar pelo desconto dessas faltas no período de férias anual.

2 — As faltas não justificadas relativas a todo ou parte do período normal de trabalho, quando reiteradas, poderão constituir infracção disciplinar.

#### Cláusula 78.\* ..

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de quaisquer outras regalias.

2 — Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 79.\*;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins do 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos, por falecimento de parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- c) Por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por ocasião do nascimento de filhos, durante dois dias consecutivos, contados a partir do dia do nascimento ou do dia imediato a este, se o trabalhador assim o preferir;
- e) Pelo tempo necessário à prestação do serviço militar obrigatório, nos termos da cláusula 81.\*, ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas normais de serviço;

f) Pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada, a cônjuge, filhos, pais, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastas, irmãos, adoptantes, adoptados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador. Estas faltas serão remuneradas até ao limite de trinta dias em cada ano, desde que devidamente justificadas;

g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou particular, desde que o trabalhador o comprove;

h) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;

i) Em consequência de imposição de autoridade judicial, militar ou policial;

j) Por doação de sangue durante um dia;

l) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;

m) Para tratar de assuntos do seu interesse, os trabalhadores podem faltar oito dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês. Estas faltas, salvo acordo prévio com a chefia, não poderão ser dadas imediatamente.

mente antes ou depois do período de férias, de qualquer folga que preceda ou se siga a este período, em domingos, no dia de Ano Novo, em véspera e dia de Natal e em 31 de Dezembro.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

1 — As faltas previstas na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e apenas em caso de manifesta impossibilidade de consultar tais clínicos poderão ser justificadas por médicos que lhes sejam estranhos. O documento justificativo deverá dar entrada no sector a que o trabalhador em causa pertença nos cinco dias úteis seguintes ao início da doença.

2 — Durante todo o período de baixa por doença, incluindo a tuberculose, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3 — Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente deva ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de cento e oitenta dias.

4 — Se, pela mesma doença, excluindo a tuberculose, o tempo de ausência se prolongar por mais de quatro anos seguidos ou por mais de quatro anos interpolados dentro dos últimos seis anos, o trabalhador passará à situação de pensionista por invalidez da Caixa de Previdência do Pessoal da CPRM (CPPCPRM), mediante parecer neste sentido da respectiva junta médica a que para o efeito venha a ser submetido.

5 — Para efeito do disposto no n.º 2, o salário dos boletineiros será calculado com base no somatório de uma parte fixa com uma parte variável:

- a)* A parte fixa será o salário auferido por cada boletineiro à data do início da doença;
- b)* A parte variável será igual à média das partes variáveis dos salários auferidos no ano anterior, considerando-se parte variável, para este efeito, a remuneração correspondente ao número de unidades recolhidas e entregues. Quando a admissão se tenha verificado no decurso do ano anterior, a parte variável será calculada na base da média das partes variáveis dos salários auferidos nos primeiros doze meses de trabalho ou no tempo de serviço prestado, se for inferior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

1 — A CPRM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às faltas dadas ao abrigo da alínea *m*) da cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

A CPRM concederá aos trabalhadores incorporados nas forças armadas, pelo período de serviço militar obrigatório, um subsídio que garante ao trabalhador o salário mínimo nacional.

### CAPÍTULO X

#### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, exercido através de processo disciplinar, instaurado pela administração ou pelo respectivo superior hierárquico.

2 — O direito de instaurar o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos trinta dias subsequentes àquele em que a administração ou o superior hierárquico teve conhecimento dos factos da eventual infracção e do presumível arguido.

3 — Haverá um elenco de pessoas idóneas previamente designadas pela administração para instrutores do procedimento disciplinar, com aceitação expressa destas, que constarão de documento interno, de conhecimento geral.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

1 — O procedimento disciplinar inicia-se a partir da data em que for dado conhecimento ao trabalhador, por escrito e com cópia para a CISE, do despacho que, contendo os factos indicadores da possível infracção e o instrutor nomeado de entre o elenco referido no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, mande instaurar aquele procedimento. O conhecimento ao trabalhador deve ser dado dentro dos dez dias seguintes ao da elaboração do despacho referido no parágrafo anterior e, dentro do mesmo prazo, será também entregue ao instrutor nomeado.

2 — A nomeação do instrutor só se tornará efectiva se, dentro dos oito dias seguintes ao conhecimento dele pelo trabalhador, este não lhe deduzir oposição fundamentada, com parecer da CISE.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem oposição expressa do trabalhador, presume-se que este o aceitou.

4 — Deduzida com provimento a oposição, será nomeado novo instrutor, do elenco existente para o efeito, e levado ao conhecimento do trabalhador, considerando-se, neste caso, o procedimento disciplinar iniciado nesta data.

5 — Não terá provimento a oposição que revele tratar-se de mero expediente dilatório.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

1 — Dentro dos vinte dias seguintes à sua nomeação efectiva, o instrutor, que escolherá, se necessário, um escrivão e solicitará a colaboração de outros técnicos, sempre que a matéria a averiguar o justifique, procederá à averiguação preliminar.

2 — Esta será feita a partir dos elementos sobre que recaiu a decisão de instaurar o procedimento disciplinar, ouvindo o arguido, as testemunhas e os declarantes, verificando e autuando os documentos e prosseguindo todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento dos indícios suficientes para a existência de qualquer infracção.

3 — Apurados estes indícios, o instrutor lavrará a nota de culpa, deduzida por artigos, que deverá conter:

- a) Nome, categoria profissional e sector onde trabalha o arguido;
- b) Exposição do facto ou factos atribuíveis, tanto quanto possível localizados no tempo e lugar em que ocorreram e acompanhados de todas as circunstâncias que possam servir à apreciação do contexto material em que se produziram e do grau de culpabilidade do trabalhador arguido;
- c) Indicação dos documentos e dos depoimentos, se for o caso, donde constem aqueles factos e referência expressa às disposições legais e convencionais que se presumem violadas;
- d) A intenção expressa da possibilidade de proceder ao despedimento, se, desde logo, se previr que venha a ser essa a eventual sanção.

4 — Se, terminada a averiguação preliminar, o instrutor apurar que os factos em averiguação e constantes dos autos não constituem, inequivocamente, presumível infracção disciplinar, que não foi o arguido o autor da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar, por excepção ou por outro motivo relevante, proporá que o processo seja arquivado.

5 — Sempre que pela evidência, certeza e simplicidade dos factos os elementos sobre que recaia o despacho que instaure o procedimento disciplinar ofereçam meios de prova bastantes, donde se reconheça a desnecessidade da averiguação preliminar, poderá o instrutor prescindir desta averiguação, lavrando, de imediato, a nota de culpa.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador arguido será notificado, por escrito, da nota de culpa contra ele deduzida, entregando-se-lhe a respectiva cópia, de que passará recibo. Cópia igual será enviada, na mesma data, para a CISE, que igualmente passará recibo.

2 — A defesa será apresentada por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, dentro dos dez dias imediatos à recepção da nota de culpa. Este

prazo pode ser prorrogado, por uma só vez, por mais cinco dias, desde que se demonstre que da insuficiência do tempo advém prejuízo à defesa.

3 — O trabalhador arguido, ou o representante por si indicado, tem direito a consultar, no local dos serviços da Companhia que o instrutor indicar na nota de culpa, todo o processo e os documentos necessários à sua defesa, devendo-lhe ser dadas photocópias, se as solicitar, bem como a requerer ainda as diligências que se mostrem convenientes para o efeito.

4 — Com a defesa, serão oferecidos os documentos probatórios e o rol das testemunhas e declarantes, até três por cada facto, com o máximo de dez, indicando-se os factos sobre que cada um deles deve depor.

5 — A inquirição do trabalhador arguido e das suas testemunhas ou declarantes deverá ser feita, se aquele ou estas o pretenderm, na presença do respcitivo representante sindical, devidamente credenciado.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

1 — Recebida a defesa e, para sua apreciação, inquições e outras diligências subsequentes, o instrutor disporá do prazo de vinte dias, prorrogáveis uma vez por mais cinco dias, se se mostrar necessário ao esclarecimento da verdade.

2 — São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o arguido.

3 — O instrutor pode, fundamentalmente, recusar as diligências complementares requeridas pelo trabalhador arguido, quando se mostrar que em nada contribuirão para a defesa nem para melhor apuramento dos factos ou circunstâncias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

1 — Concluída a apreciação da defesa e a produção de prova, o instrutor elaborará um relatório final conciso, donde constem a existência e descrição das infracções, sua qualificação e gravidade, circunstâncias atenuantes e agravantes, concluindo pela imputação ao trabalhador arguido ou pela proposta de arquivamento dos autos, na conformidade dos seus termos e das conclusões.

2 — Elaborado o relatório, será uma cópia deste e do processo enviada à CISE, que passará recibo, para esta se pronunciar por escrito, nos quinze dias seguintes à recepção.

3 — Dentro deste prazo poderá a CISE promover os actos e diligências que entenda necessários para análise do processo e fundamentação do seu parecer.

4 — Quando a sanção previsível for a de demissão do trabalhador arguido, o referido relatório será também, na mesma data da entrega à CISE, entregue à comissão de trabalhadores (CT) e, remetida pelo correio, sob registo com aviso de recepção, uma cópia integral de todo o processo ao sindicato que represente aquele trabalhador.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

1 — Nos dez dias seguintes à recepção dos pareceres da CISE e da CT, se for o caso, ou ao termo do prazo que a estas é concedido para o efeito, o instrutor entregará todo o processo disciplinar à administração.

2 — A decisão da administração deverá ter lugar dentro dos dez dias seguintes à recepção do processo completo e deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador arguido e à CISE, e, se a sanção cominada for o despedimento, à CT e ao sindicato respectivo.

3 — A sanção aplicada deverá ter execução a partir do décimo dia e até ao limite de trinta dias contados da data em que a sanção é levada ao conhecimento do arguido, excepto se for a sanção de despedimento, que terá aplicação imediata, sem prejuízo do recurso previsto na cláusula 90.<sup>a</sup>

4 — Todos os procedimentos disciplinares e respectivas sanções terão registo obrigatório nas folhas de cadastro do dossier individual do trabalhador na empresa, onde também devem ser arquivados.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

1 — Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo e a consequente impossibilidade de aplicação de sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta da entrega da decisão final e ainda os seguintes factos:

- a) Impedimento de apresentação da defesa do trabalhador;
- b) Impedimento de o trabalhador analisar o processo e documentos conexos necessários à defesa;
- c) Impedimento de o trabalhador se fazer acompanhar de representante sindical, com direito de presença, durante a sua audição, das suas testemunhas e declarantes;
- d) Impedimento da oposição do trabalhador ao instrutor nomeado para o processo;
- e) Impedimento de que a CISE pratique os actos e diligências que entenda levar a efeito com vista ao apuramento da verdade e fundamentação do seu parecer.

2 — A não observância de outras fases e diligências complementares constitui ainda nulidade do procedimento disciplinar, sanável a todo o tempo.

3 — A demissão do trabalhador não precedida e decidida em procedimento disciplinar é nula e de nenhum efeito.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

Dentro dos oito dias seguintes ao conhecimento da sanção aplicada, o arguido pode recorrer hierarquicamente, com efeito suspensivo, da decisão da administração para o conselho de administração da Companhia, que, para este efeito, deverá funcionar, no mínimo, com três administradores, sendo a sua decisão definitiva.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

1 — Por factos ou elementos de prova supervenientes, o trabalhador arguido pode pedir a revisão do processo, mesmo que tenha já sido cumprida a sanção aplicada.

2 — Se a sanção não estiver ainda aplicada ou totalmente cumprida, o pedido de revisão suspende o seu cumprimento.

3 — O pedido de revisão será dirigido à administração e deverá indicar a prova oferecida e ser acompanhado dos documentos que o trabalhador pretenda juntar.

4 — O pedido será apresentado no prazo de vinte dias a contar da data em que o trabalhador teve possibilidade de invocar os factos ou elementos de prova alegados como fundamento da revisão.

5 — Recebido o pedido de revisão, será designado um outro instrutor, nos termos das cláusulas 83.<sup>a</sup> e 84.<sup>a</sup>, no que for aplicável.

6 — Concluída a apreciação dos novos elementos de prova e ouvidas as testemunhas que tenham sido apresentadas, o instrutor da revisão elaborará um relatório final em que proporá a manutenção, a attenuação ou a revogação da sanção.

7 — O processo será novamente enviado à administração, observados e precedendo os formalismos previstos nas cláusulas 87.<sup>a</sup> e 88.<sup>a</sup>, n.os 1 e 2.

8 — Da decisão da revisão cabe o recurso previsto na cláusula 90.<sup>a</sup>, salvo se esta decisão já tiver sido proferida pelo órgão a quem competiria apreciar o recurso.

9 — A procedência da revisão terá os seguintes efeitos:

- a) Cancelamento no cadastro individual da sanção revista e registo da nova sanção attenuada, quando a haja;
- b) Restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo de revisão.

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

1 — O processo disciplinar deve estar concluído no prazo máximo de cento e vinte dias, a contar do seu início, sob pena de ser considerado nulo e de nenhum efeito, salvo se a violação daquele prazo resultar da responsabilidade do arguido ou dos órgãos que o representam.

2 — Considera-se concluído o processo com o conhecimento da sua decisão final pelo trabalhador. Quando este conhecimento não puder ser dado pessoalmente ao trabalhador, considera-se como data do conhecimento da decisão final o quarto dia contado a partir da data de registo no correio do documento expedido para este efeito.

3 — Quando o trabalhador arguido prestar serviço em alguma das estações da Companhia, todos os prazos, incluindo o do n.º 1 anterior, poderão ser elevados até ao dobro.

4 — Não se contam para o cômputo de qualquer prazo os dias previstos para prorrogação dos prazos normais concedidos e os dias de impedimento temporário de comparência ao trabalho por parte do trabalhador arguido.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

A anulação ou suspensão judiciais de sanções aplicadas que o trabalhador arguido intente prosseguir observarão a legislação aplicável.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

1 — As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Advertência simples e verbal, por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Transferência de secção ou sector, dentro da mesma localidade de trabalho;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- e) Transferência, com mudança da localidade de trabalho;
- f) Demissão.

2 — A sanção disciplinar de advertência, simples e verbal, por superior hierárquico não dá lugar à abertura do processo disciplinar referido nas cláusulas 82.<sup>a</sup> a 93.<sup>a</sup> Esta sanção deverá ser sempre dada em privado e constar da «nota de advertência», rubricada pelo trabalhador e arquivada pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder seis dias por cada infracção cometida, não podendo em cada ano civil exceder o total de dezoito dias.

4 — O produto das retribuições perdidas reverterá integralmente para o fundo de assistência da instituição de previdência onde o trabalhador estiver inscrito.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

1 — As sanções disciplinares devem ser aplicadas tendo em conta a gravidade da infracção e o prejuízo que efectivamente dela resultar.

2 — Na aplicação da pena de transferência ter-se-á em atenção a situação concreta do agregado familiar do trabalhador.

3 — A sanção de demissão só será aplicável quando se mostre que a gravidade das faltas ou falta cometidas determina impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal, por factos dolosos, exigir a indemnização de prejuízos ou promover acção penal, se a ela houver lugar. O facto involuntário do trabalhador praticado no exercício da função não confere à entidade patronal o direito referido neste número.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os sindicatos signatários e a CISE possuem a competência indicada no número anterior.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

Não dá lugar a sanções o facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a cumprir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal, salvo se dessa recusa resultar a paralisação ou falta de assistência do serviço normal que é dever assegurar, por impedimento do trabalhador designado na escala de horário em vigor e inexistência de voluntários para a sua substituição;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou regalias que lhe assistam.

### Cláusula 99.\*

1 — São consideradas atenuantes às infracções disciplinares os seguintes factos:

- a) A confissão espontânea;
- b) O zelo anteriormente evidenciado no serviço;
- c) O bom comportamento anterior;
- d) As condições particulares do serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção;
- e) Toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou atenuar o grau de culpa.

2 — Não dá lugar a sanção superior a advertência o erro involuntário praticado no exercício da função desempenhada com a diligência e atenção normais de um trabalhador da mesma categoria profissional.

3 — São consideradas agravantes às infracções disciplinares os seguintes factos:

- a) A reincidência;
- b) O aliciamento de terceiros;
- c) A prática voluntária da infracção depois de advertido;
- d) A frequência ou a gravidade das infracções;
- e) A premeditação da infracção.

### Cláusula 100.\*

1 — Serão demitidos, sem recurso a processo disciplinar, todos os trabalhadores relativamente aos quais se prove:

- a) Terem sido informadores da extinta PIDE/DGS ou polícias suas predecessoras e, bem assim, os que voluntariamente contribuíram para facilitar a acção repressora daquelas organizações, quando tal não seja resultante do exercício necessário das suas funções;
- b) Os agentes ou responsáveis por quaisquer serviços de índole repressiva, bem como de forças especiais, de choque ou de assalto da extinta LP, e ainda os informadores destes organismos.

2 — Para os efeitos das alíneas a) e b) do número anterior, consideram-se informadores todos os trabalhadores que aos organismos acima referidos prestaram informações sobre a vida privada e política dos cidadãos.

### Cláusula 101.\*

O direito de acção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar da data em que se verificou o facto que a ela daria lugar.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 102.\*

É vedado à empresa o despedimento sem justa causa.

### Cláusula 103.\*

1 — O exercício, pela empresa, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar, nos termos do capítulo X deste AEV.

2 — A falta de processo disciplinar, se o trabalhador assim o pretender, determina a nulidade do despedimento e a permanência da relação de trabalho para todos os efeitos.

3 — Caso o trabalhador se decida por hipótese contrária à prevista no n.º 2 anterior, a falta de processo disciplinar obriga a empresa ao pagamento da indemnização prevista na cláusula 110.\*

### Cláusula 104.\*

1 — O trabalhador, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

2 — Essa forma não poderá deixar de ser escrita e fundamentada.

### Cláusula 105.\*

O contrato de trabalho pode ser denunciado pelo trabalhador, desde que a entidade patronal seja avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um mês ou de dois meses, conforme o trabalhador tenha respectivamente menos ou mais de dois anos completos de serviço.

### Cláusula 106.\*

1 — O conceito de justa causa é o que resultar em cada caso das disposições legais aplicáveis.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador:

- a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A transferência de local de trabalho em condições diferentes das previstas neste acordo;
- c) A violação de quaisquer deveres da entidade patronal ou de garantias do trabalhador previstos neste acordo e na lei;
- d) A falta de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) A lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa à honra e dignidade dos trabalhadores por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de rescisão por iniciativa patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltar ao serviço durante cinco dias completos consecutivos ou dez dias completos interpolados no período de doze meses;
- g) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

#### Cláusula 107.\*

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa quando:

- a) Houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Houver inequivocamente perdoado à outra parte.

#### Cláusula 108.\*

Quando o trabalhador rescindir o contrato com justa causa, terá direito às indemnizações previstas na cláusula 110.\*, agravadas, se for caso disso, nos termos do n.º 3 da mesma cláusula.

### CAPÍTULO XII

#### Multas e indemnizações

##### Cláusula 109.\*

1 — As infracções ao presente AEV, quando cometidas pela CPRM, sujeitam esta às multas estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

2 — O pagamento da multa não dispensa a CPRM do cumprimento da obrigação infringida e do pagamento das indemnizações que forem devidas.

##### Cláusula 110.\*

1 — Os trabalhadores que com justa causa rescindirem o contrato de trabalho ou que sem justa causa sejam demitidos têm direito a receber, além do ordenado completo do mês em que se verificar a rescisão, as seguintes indemnizações:

- a) Se tiverem menos de dez anos completos de antiguidade, dois meses por cada ano completo de serviço, no mínimo de doze meses;
- b) Se tiverem dez anos completos ou mais de antiguidade e menos de vinte, três meses de ordenado efectivo por cada ano completo de serviço;

- c) Se tiverem vinte anos completos ou mais de antiguidade ao serviço, quatro meses de ordenado efectivo por cada ano completo de serviço.

2 — A indemnização calculada nos termos do n.º 1 será acrescida de um mês de ordenado efectivo por cada ano acima dos 35 anos de idade do trabalhador.

3 — Os profissionais que sejam delegados ou dirigentes sindicais receberão o dobro das indemnizações previstas nos n.os 1 e 2.

4 — Igual indemnização à estabelecida no número anterior será devida se o despedimento ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos naquele número.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão consultiva dos trabalhadores

##### Cláusula 111.\*

1 — A entidade patronal reconhecerá a existência de uma comissão consultiva dos trabalhadores (CCT), composta conforme o n.º 2 desta cláusula.

2 — A CCT será composta por:

Três a cinco representantes dos trabalhadores; Um jurista da empresa ou de fora dela; Um economista da empresa ou de fora dela; No caso de o jurista e de o economista serem estranhos à empresa, os encargos daí resultantes não serão suportados pela CPRM.

3 — A CISE e a CT indicarão à direcção de pessoal os nomes dos componentes da CCT.

##### Cláusula 112.\*

A CCT dará pareceres e prestará informações à CISE e ou à CT, sempre que tal for solicitado, designadamente sobre os assuntos seguintes:

- a) Nas relações com o Inatel;
- b) Na aplicação do AEV e suas deficiências e lacunas;
- c) Nas actividades de promoção cultural;
- d) Nas questões técnicas respeitantes à aprendizagem, categorias profissionais, organização e alteração dos quadros profissionais, horários de trabalho e outras questões específicas da actividade ou profissões abrangidas por este acordo;
- e) Na matéria legislativa e normativa que se refere à actividade profissional e seja de interesse dos trabalhadores;
- f) Sobre a orgânica, funcionamento e gestão dos refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

##### Cláusula 113.\*

A CCT reunirá sempre que necessário, no mínimo uma vez em cada mês.

### Cláusula 114.\*

Para o exercício das suas funções, os componentes da CCT disporão de um crédito até catorze horas mensais, pelo que, mediante aviso prévio suficiente, deverão ser dispensados pelo responsável da respectiva secção, sem que daí lhes advenha qualquer perda de remuneração, de férias ou de quaisquer outras regalias.

## CAPÍTULO XIV

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Trabalho feminino

### Cláusula 115.\*

1 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são asseguradas, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, da remuneração, do período de férias ou de qualquer outro benefício, as seguintes regalias concedidas às trabalhadoras pela empresa:

- a) Dispensa, durante o período de gravidez e até dois meses após o regresso da licença de parto, de tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transportes inadequados ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo, em qualquer caso, do vencimento correspondente à respectiva categoria;
- b) Por ocasião do parto, a uma licença de noventa dias;
- c) A dois períodos de dispensa do serviço, de uma hora cada um, por dia, durante um ano e após o parto, para dar assistência ao filho que dele tenha nascido. Se a trabalhadora assim o entender, poderão os períodos ser acumulados, de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes, respectivamente, do início ou do fim do período normal de trabalho;
- d) Durante o período de gravidez as trabalhadoras têm direito, caso o requeiram e com parecer clínico favorável, a não trabalhar antes das 8 nem depois das 20 horas;
- e) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sempre que a hora de consulta caia dentro delas.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio.

### Cláusula 116.\*

Fica absolutamente vedado à entidade patronal o despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto.

### Cláusula 117.\*

Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora goza igualmente dos direitos consignados nas alíneas a) e b) da cláusula 115.\*, sendo, no entanto, o período constante da alínea b) reduzido para trinta dias.

#### SECÇÃO II

##### Trabalho de menores

### Cláusula 118.\*

A CPRM não poderá admitir trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

### Cláusula 119.\*

Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 24 horas.

### Cláusula 120.\*

O trabalhador menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, nos termos da lei geral aplicável.

#### SECÇÃO III

##### Trabalhadores-estudantes

### Cláusula 121.\*

1 — Com o objectivo de permitir a promoção cultural e profissional dos seus trabalhadores, a CPRM concederá as regalias constantes dos números seguintes àqueles que, tendo qualquer idade, estejam a frequentar estabelecimentos de ensino oficial, estabelecimentos de ensino particular que ministrem cursos iguais ou equivalentes aos ministrados no ensino oficial ou outros que a empresa repute de interesse para o serviço, exceptuando cursos em regime livre (ministrados sem ser através de estabelecimento de ensino), cursos por correspondência e aulas individuais.

2 — Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3 — Sem prejuízo de retribuição ou quaisquer outras regalias, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, para frequência das aulas, durante um período de meia hora, no início ou no termo do seu horário normal de trabalho ou antes ou depois do intervalo para refeição, podendo este período de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada e se não houver inconveniente para o serviço. Pode-

rão ainda faltar, em cada ano lectivo, nos dias de apresentação de provas de exame, ou no ensino superior nos dias em que se realizam avaliações de conhecimentos:

4 — A CPRM concederá um subsídio a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1, nos termos seguintes:

- a) Pagamento da inscrição, mensalidade, propinas e despesas com exames que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino. Estes pagamentos terão limitações idênticas às estabelecidas para as anuidades constantes da alínea seguinte;
- b) Com vista a proporcionar melhores condições económicas, a CPRM concederá ainda:

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais, que a empresa reputa de interesse para a sua formação, dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 500\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem os 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 1500\$ cada uma, para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso geral), o máximo de quatro anuidades de 2000\$ cada uma, para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem os 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 2500\$ cada uma, para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 2500\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, o máximo de duas unidades de 3500\$ cada uma, por cada um dos anos do curso.

- c) A uma comparticipação para refeição suplementar diária, nos termos da cláusula 134.º, quando os horários escolares e de trabalho, conjugados com as localizações do estabelecimento de ensino, da residência e do trabalho, o justifiquem.

5 — As anuidades serão pagas no início de cada ano lectivo.

6 — Os alunos que frequentem cumulativamente dois graus de ensino com precedência terão direito aos pagamentos previstos na alínea a) do n.º 4 e à anuidade de maior valor.

7 — As regalias constantes dos números anteriores cessam a partir do momento em que se verifique a não frequência nos respectivos cursos ou quando excedido o número de anuidades indicado na alínea b) do n.º 4.

8 — Terão direito a todas as regalias constantes desta cláusula, no ano de reatamento, os trabalhadores que interrompam os estudos pelos seguintes motivos:

- 1) De serviço, nomeadamente, transferências, deslocações ou outros;
- 2) Doença, parto, aleitação, acidente e sinistro;
- 3) Cumprimento de obrigações legais ou outras de carácter imperativo.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas ou, ainda, oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

### SECÇÃO IV

#### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

1 — A CPRM deverá facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e promovendo e auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — Aos sindicatos caberá organizar um cadastro de trabalhadores diminuídos físicos, fornecendo trimestralmente à CPRM uma lista de nomes com as indicações para avaliação pela CPRM das possibilidades de colocação daqueles trabalhadores.

### CAPÍTULO XV

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

1 — Na CPRM haverá uma comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST), constituída por seis membros, a qual terá como assessores um representante da direcção de pessoal e um médico representando os serviços clínicos sociais, sendo, tanto os membros como os assessores designados, de comum acordo, entre a CPRM e a CISE.

2 — Em todas as dependências da empresa haverá ainda delegados de higiene e segurança no trabalho, que dinamizarão a aplicação do regulamento e representarão a comissão.

3 — Compete à comissão elaborar o respectivo regulamento interno de higiene e segurança no trabalho, podendo, quando necessário, recorrer ao apoio técnico da entidade oficial competente. O regulamento será aprovado pela CPRM, com a concordância prévia da CISE.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

As atribuições da comissão referida na cláusula anterior e seus delegados são:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar, no tocante à higiene e segurança no trabalho, o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste AEV, regulamentos de higiene e segurança internos e instruções;
- c) Apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à orientação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Providenciar para que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Providenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos de carácter oficial ou emanados da administração ou de serviços da empresa referentes a higiene e segurança no trabalho sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com as entidades oficiais competentes, quando tal lhes for solicitado;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente de trabalho ocorrido;
- i) Apresentar recomendações à administração ou serviços da empresa tendentes a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança. Destas recomendações deve ser dado conhecimento aos órgãos de apoio dos trabalhadores que as possam tornar efectivas, se for o caso;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição, e enviar cópias às entidades oficiais competentes e à CPRM.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

O conhecimento do regulamento interno de higiene e segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a CPRM fornecerá, quando da entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar dele a todos os trabalhadores.

### CAPÍTULO XVI

#### Previdência, abono de família e outras regalias sociais

##### Cláusula 128.<sup>a</sup>

1 — Sem prejuízo das regalias já existentes, a CPRM, a CISE e a CT negociarão, após conclusão da negociação do presente AEV, um estatuto do pessoal.

2 — A CISE e a CT apresentarão, para o efeito, uma proposta de estatuto.

3 — Uma vez acordado o referido estatuto, este constituirá anexo ao presente AEV.

##### Cláusula 129.<sup>a</sup>

A CPRM e os seus trabalhadores contribuirão obrigatoriamente para a instituição de previdência de que os trabalhadores da empresa sejam beneficiários.

##### Cláusula 130.<sup>a</sup>

Manter-se-á o valor actual que os trabalhadores recebem como abono de família até que, pelo regime geral do abono de família, se atinja igual valor.

##### Cláusula 131.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam respectivamente do sexo masculino ou feminino. Os trabalhadores atingidos pelo limite de idade poderão, a seu pedido, continuar ao serviço activo somente até ao fim do ano civil em que tiverem completado o referido limite de idade.

2 — Independentemente do estabelecido no número anterior, será nomeada uma comissão paritária, constituída por quatro elementos, a qual deverá proceder, no mais curto prazo, ao estudo das alterações a introduzir no regulamento do fundo de reforma.

##### Cláusula 132.<sup>a</sup>

Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa. A este valor acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco anos.

##### Cláusula 133.<sup>a</sup>

No ano de passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 134.\*

1 — A empresa deve proporcionar a todos os trabalhadores o direito a uma refeição social diária, através do grupo desportivo, órgão que o substitua ou estrutura própria em refeitórios.

2 — Enquanto não existir número suficiente de refeitórios nos locais de trabalho ou nas suas proximidades, a empresa, por verba a consignar em orçamento próprio para o efeito, subsidiará os órgãos ou estruturas sociais referidos no número anterior para participação de refeições no exterior, sem prejuízo dos direitos adquiridos e consagrados anteriormente no AEV.

3 — O valor a atribuir à participação referida no número anterior, as normas de funcionamento dos refeitórios e as garantias das refeições sociais serão estabelecidos, com o acordo dos trabalhadores, representados pela CISE e pela CT, em protocolo, nos mesmos prazos das revisões do AEV sobre matéria salarial.

4 — Os trabalhadores têm direito à refeição social diária nos termos desta cláusula, quando trabalhem metade do período normal de trabalho. Terão ainda direito a uma refeição suplementar, também nos termos desta cláusula, sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições, ou em casos especiais, a considerar pelos respectivos responsáveis.

#### Cláusula 135.\*

1 — Reconhecendo o interesse da melhoria das condições de trabalho e do alargamento das regalias sociais na estrutura da própria empresa, a CPRM, dentro das suas possibilidades, proporcionará as condições e os meios para aperfeiçoamento dos serviços sociais existentes e para a criação progressiva dos demais que venham a mostrar-se convenientes. Estes serviços englobarão refeitórios, creches, infantários, grupo desportivo, cooperativa e colónias de férias.

2 — Será da competência e responsabilidade da CT, democraticamente eleita, a criação, organização e coordenação dos serviços sociais referidos no número anterior, de harmonia com regulamento a estabelecer por acordo entre a administração e os trabalhadores.

#### Cláusula 136.\*

A CPRM manterá a atribuição de bolsas de estudo aos filhos dos trabalhadores, nos termos a acordar em protocolo.

#### Cláusula 137.\*

A CPRM manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e seus familiares.

#### Cláusula 138.\*

1 — A todos os trabalhadores e trabalhadóras casados, desde que o cônjuge não exerça qualquer profissão remunerada, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no montante de 400\$.

2 — Todos os trabalhadores e trabalhadoras não casados, desde que vivam maritalmente e a companheira ou companheiro não exerça profissão remunerada, terão direito ao subsídio de lar referido no número anterior.

#### Cláusula 139.\*

No ano em que o trabalhador completar 20, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia, terá direito, respectivamente, a um, dois ou três meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições finais

#### Cláusula 140.\*

1 — Existirá uma comissão com competência para interpretar e integrar as normas e lacunas deste AEV.

2 — Esta comissão terá a seguinte constituição: Três representantes por parte da empresa e outros tantos por parte dos trabalhadores, sendo estes indicados pela CISE.

3 — Esta comissão pode nomear os assessores que entender necessários, que, no entanto, não terão direito a voto.

4 — O regimento desta comissão será por ela elaborado e entrará em vigor depois de aprovado pelos sindicatos e pela administração da CPRM.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores que integram a presente comissão será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 141.\*

A CPRM mandará imprimir este AEV e entregará um exemplar a cada trabalhador.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais existentes na CPRM

##### *Ajudante de tesoureiro principal:*

Habilidades mínimas. — Curso dos liceus ou equivalente.

Funções — Pagamentos e recebimentos; registos no livro de caixa e créditos; selagem de documentos.

##### *Analista de sistemas:*

Habilidades mínimas. — Curso complementar dos liceus e curso de especialização.

**Funções.** — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação ou sistema que melhor corresponda aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis e consulta os interessados, a fim de receber elementos elucidativos dos projectos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável.

*Auxiliare de prácticas administrativas:*

Habilidades mínimas. — Curso de radiotécnico do ensino profissional ou equivalente.

**Funções.** — Trabalho de laboratório; concepção, execução e reparação de circuitos electrónicos; conservação e montagem de equipamentos e condução técnica de circuitos; organização de trabalhos de conservação de equipamentos; participação em trabalhos de planeamento de instalações.

*Auxiliar de canalizador:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Executa serviços não especializados no âmbito da construção civil; dá assistência à função de canalizador; desempenha funções de servente.

*Auxiliar de carpinteiro:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau e conhecimentos profissionais elementares ao nível de curso prático de carpintaria.

**Funções.** — Colabora com o carpinteiro-marceneiro na execução de peças de mobiliário e na reparação de janelas, portas e móveis diversos e executa trabalhos simples de carpintaria.

*Auxiliar de educadora:*

Habilidades mínimas. — Curso de auxiliar de educadora.

**Funções.** — Organiza e orienta pedagogicamente as actividades das crianças dos 2 e 3 anos.

*Auxiliar de escritório:*

Habilidades mínimas. — Ciclo preparatório ou equivalente.

**Funções.** — Desempenha tarefas não especializadas de escritório, nomeadamente de dactilografia, a partir de minutas em português para correspondência interna, reprodução de documentos, arquivo e outras tarefas de iniciação à função de empregado de escritório.

*Auxiliar de exploração:*

Habilidades mínimas. — Ciclo preparatório ou equivalente.

**Funções.** — Serviços não especializados, nomeadamente encaminhamento de telegramas e sua arrumação depois de transmitidos, serviço de caixa e taxação de telegramas, etc.

*Auxiliar de pedreiro:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Executa serviços não especializados no âmbito da construção civil; dá assistência à função de pedreiro; desempenha funções de servente.

*Auxiliare de prácticas administrativas:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Desempenha serviços não especializados em sectores administrativos, sendo possibilitada, a seu pedido, a iniciação em tarefas administrativas com vista ao seu plano de carreira nestes sectores, podendo desempenhar tarefas de servente, contínuo ou porteiro, se tradicionalmente ao respectivo posto de trabalho lhe tenham vindo a competir.

*Auxiliar de prácticas técnicas:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Serviços não especializados a cargo de sectores técnicos.

*Auxiliar de tráfego:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Serviços não especializados a cargo de sectores de exploração telegráfica.

*Bobinador/mecânico de precisão:*

Habilidades mínimas. — Curso industrial de electricidade.

**Funções.** — Assegura a bobinagem de transformadores e congêneres, assim como a assistência mecânica a aparelhos de precisão.

*Boletineiro:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Entrega e recolha de correspondência telegráfica ou outra dentro das possibilidades dos seus meios de locomoção.

*Caixeiro:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Atende os sócios na cooperativa, nas operações directamente ligadas à aquisição dos produtos.

*Cargos de chefia (ver adicional):*

*Canalizador:*

Habilidades mínimas. — Frequência do curso industrial de serralheiro.

**Funções.** — Instala e repara redes de fluidos de edifícios; monta e desmonta louças sanitárias e outros equipamentos de cozinha e WC; repara esquentadores e termoacumuladores.

*Carpinteiro:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Executa trabalhos de carpintaria nos edifícios, móveis e utensílios, visando a conservação, a preparação ou adaptação dos mesmos.

*Cobrador:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções (serviço externo).** — Procede a recebimentos, pagamentos e depósitos; preenche documentos, tais como avisos e recibos.

#### *Controlador de caixa:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

Funções. — Opera com máquinas registadoras, controlando e recebendo em senhas ou dinheiro o pagamento dos serviços prestados; confere a caixa e elabora o mapa de movimento diário.

#### *Contínuo:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

Funções. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos de serviço interno; estampilha e endereça a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode, eventualmente, fazer alguns serviços externos.

#### *Controlador de «in put/out put»:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou curso geral do comércio e noções gerais de contabilidade e de informática.

Funções. — Fazer o controlo de qualidade dos documentos de *in put/out put* existentes na informática, informando e esclarecendo os utilizadores sobre os métodos de correção dos casos anómalos detectados.

#### *Empregado de copa:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

Funções. — Executa trabalhos de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, bem como as limpezas e arrumações da copa, serve ao balcão.

#### *Cozinheira:*

Habilidades mínimas. — Ciclo preparatório.

Funções. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e colabora na elaboração das ementas; recebe víveres e outros produtos necessários à confecção, sendo ainda responsável pela sua conservação; vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

#### *Desenhador:*

Habilidades mínimas. — Curso do ensino técnico profissional ou equivalente ou certificado de habilitação profissional reconhecido pelo sindicato.

Funções. — Realização de todos os trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço na CPRM.

#### *Electricistas:*

Habilidades mínimas. — Curso de montador electricista do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções. — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as canalizações eléctricas e outra aparelhagem ou equipamento também eléctrico, podendo guiar a sua actividade por meio de desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta, obedecendo ainda à regulamentação em vigor; concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos; vigia e corrige o comportamento de equipamentos eléctricos, pequenos quadros e motores, podendo efectuar a respectiva condução; prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficiais destinados a execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção.

#### *Economistas-contabilistas:*

Habilidades mínimas. — Licenciatura/bacharelato, com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e todos aqueles que não possuindo as referidas habilidades académicas sejam legalmente tidos como técnicos da especialidade.

#### *Acesso:*

- 1) Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação dos profissionais sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2;
- 2) O grau 1 é dividido em dois escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos, respectivamente para bacharéis e licenciados no início das suas carreiras. Considera-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A;
- 3) No caso das funções efectivamente desempenhadas pertencerem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 4) É suficiente a execução de parte das funções de um grau para pertencer a esse grau.

#### *Funções:*

##### *1) Grau 1 (1-A e 1-B):*

- a) Executa trabalhos simples e ou de rotina;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- d) Este profissional não tem funções de chefia.

##### *2) Grau 2:*

- a) Assistência a especialistas qualificados;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

##### *3) Grau 3:*

- a) Executa trabalhos de carácter contabilístico ou financeiro para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conte com a experiência

acumulada. Necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo e análise;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises, juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

4) Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa, pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais trabalhando num projeto comum;
- b) Pode participar em equipas de trabalho, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Os trabalhos deverão ser 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.

5) Grau 5:

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente confiados a profissionais da especialidade de grau inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivo 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;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

6) Grau 6:

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

- b) Planeamento e ou investigação, dirigindo uma equipa de estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e controlo financeiro da empresa;
- 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 objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;
- f) Participa em reuniões e conferências à escala internacional sobre actividades específicas da empresa em que sejam necessárias tomadas de posição.

*Educadora de infância:*

Habilidades mínimas. — Curso de educadora de infância.

Funções. — Organiza e orienta pedagogicamente as actividades das crianças dos 2 aos 5 anos.

*Empregados de escritório:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou curso geral do comércio.

Funções. — Execução dos serviços de contabilidade, expediente de escritório, dactilografia e correspondência.

*Empregadas da limpeza:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

Funções. — Desempenha o serviço de limpeza das instalações da empresa e de utensílios que não exigam preparação específica, de acordo com as instruções que lhe são dadas.

*Encarregados de limpeza:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

Funções. — Coordena todas as operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e de material.

*Enfermeira (puericultora):*

Habilidades mínimas. — Curso geral de enfermagem.

Funções. — Assegura as acções de enfermagem preventiva e de primeiros socorros às crianças do infantário; supervisiona a actividade da vigilante (crianças entre 1 e 2 anos); assegura os cuidados de alimentação e higiene aos lactentes; dá apoio ao médico assistente da creche.

*Engenheiros — Engenheiros técnicos:*

Habilidades mínimas. — Curso superior de engenharia, com diploma obtido em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e todos aque-

les que não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente tidos como tal.

Acesso:

- 1) Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2;
- 2) O grau 1 é dividido em dois escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos respectivamente para engenheiros técnicos e engenheiros licenciados do início das suas carreiras. Considera-se o grau 1-B seguinte ao grau 1-A;
- 3) No caso de as funções efectivamente desempenhadas pertencerem a mais de um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;
- 4) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das funções de um grau para pertencer a esse grau.

Funções:

1) Grau 1 (1-A e 1-B):

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina;
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos de engenharia;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação, nomeadamente de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de um profissional de engenharia de grau superior;
- 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 quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

2) Grau 2:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados, efectuando estudos, cálculos, ensaios, projectos, computação e actividades técnica e de exploração no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um 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 profissionais de engenharia de um grau superior.

3) Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada; necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicos, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnicas e de exploração, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- g) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

4) Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa, pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum;
- b) Coordenação de actividades, tais como técnicos, exploração, projecto e outras;
- c) Aplicação de conhecimento de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros pro-

fissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada ou demonstre capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

- e) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos 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 prazo desses trabalhos.

5) Grau 5:

- a) Supervisão de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho;
- b) Chefa e coordena actividades de estudos e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior;
- 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 e disciplina do pessoal.

6) Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Planeamento e ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novas técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política

global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada capacidade intelectual;

- 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 a política global da empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;
- f) Partipa em reuniões e conferências à escala internacional sobre a actividade específica da empresa em que sejam necessárias tomadas de posição.

*Guardas:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.  
Funções. — Tem a seu cargo o serviço de vigilância e segurança das instalações.

*Guarda-fios:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.  
Funções. — Conservação das linhas telefónicas de qualquer estação.

*Introdutores de dados:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus e conhecimentos de inglês.  
Funções. — Introdução de dados em computador por terminais, com teclado semelhante à máquina de escrever (teclado Qwerty), a partir de dados escritos em papel.

*Jardineiros:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.  
Funções. — Executa todos os trabalhos que digam respeito à jardinagem.

*Juristas:*

Habilidades. — Licenciatura em Direito.  
Funções. — Com retribuição e acesso iguais aos engenheiros e economistas. Conteúdo dos graus de responsabilidade a definir oportunamente.

*Mecânicos de aparelhagem electrónica:*

Habilidades mínimas. — Cursos de formação acelerada de electrónica e prática profissional.  
Funções. — Pequenos trabalhos de laboratório; reparação de equipamentos. Condução de circuitos. Montagem.

*Mecânicos de aparelhagem telegráfica:*

Habilidades mínimas. — Cursos de mecânica de precisão do ensino técnico profissional ou equivalente.  
Funções. — Conservação e reparação de máquinas telegráficas (morse e teleimpressor).

### *Mecânicos de frio:*

Habilidades mínimas. — Curso de montador electricista ou equivalente.

Funções. — Montagem e reparação de sistemas de ar condicionado e ventilação.

### *Mecânicos de motores de combustão interna:*

Habilidades mínimas. — Curso de mecânico de combustão interna do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções. — Conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores, etc.

### *Motociclistas:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau e carta de condução de motociclos.

Funções. — Conduz motociclos ao serviço da CPRM e entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

### *Motoristas:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau e carta de condução respectiva.

Funções. — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das viaturas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas. Quando habilitado, conduz os motociclos da empresa, desde que tal tenha feito parte das condições de admissão.

### *Operadores de exploração:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou equivalente. Prática de taxação, transmissão e recepção de telegramas por teleimpressor em circuitos ponto a ponto e telex das redes nacionais. Transmissão e recepção de telegramas por telefone. Conhecimento dos regulamentos telegráfico, telefónico e radiotelegráfico internacionais. Conhecimento de, pelo menos, uma língua de trabalho da UIT.

Funções. — Correspondentes na transmissão de telegramas e aceitação dos mesmos, notas e avisos de serviço.

### *Operadores de informática (série 418):*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus e curso de operação de computador 418.

Funções. — Controle do sistema *on-line* do SET. Recuperação do sistema em curso de falha. Operação do SET de acordo com as necessidades da central telegráfica, programadores ou técnicos de manutenção. Organização do arquivo de bandas e de cartões. Execução de programas *off-line*. Pequenas operações de manutenção. Controle das condições ambientais e do número de pessoas do centro. Preenchimento do diário de ocorrências do SET. Dependem exclusivamente do chefe de secção, de quem recebem directivas e perante quem são responsáveis. Na sua ausência, deverão participar qualquer anomalia ao técnico de manutenção de serviço.

### *Operadores de informática (série 9000):*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus e curso de operação 9300.

Funções. — Opera e controla um computador através de consola. Abastece e prepara o computador para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

### *Operadores radiotelegrafistas:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou equivalente.

Funções. — Operações dos circuitos radiotelegráficos ou radiotelefónicos ou de telegrafia ou telefonia por fios. Manipulação de aparelhagem telegráfica ou telefónica associada à referida exploração. Execução dos respectivos serviços complementares, nomeadamente a correspondência de serviço (telegramas e avisos de serviço), encaminhamento e tarifação das comunicações. Serviço computador SET. Assistência aos uniscópios. Eventual ajuda aos SPVRS' conhecimento das exigências de programação e da informática. Assistência ao *reject*. Conhecimento das variadas razões que podem originar um *reject* e formas de resolvê-las. Reinjecção de telegramas. Decisão do quando e como das posições a utilizar.

### *Operadores radiotelegrafistas do serviço móvel marítimo:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou equivalente. Diploma de radiotelegrafista passado pela Escola Náutica Infante D. Henrique. Possuidores de cursos de radiotelegrafistas das forças armadas (Armada, Força Aérea e Exército). Possuidores de certificado especial de radiotelegrafistas, em conformidade com o disposto no Regulamento das Radiocomunicações, assim como as disposições do IMCO (Inter-Governamental Maritime Consultive Organization).

Funções. — Operações de serviço de radiocomunicações do serviço móvel marítimo, com os equipamentos em uso neste tipo de serviço, nomeadamente aparelhos de recepção radioeléctricos (para radiotelegrafia e radiotelefonia), com aplicação em uso no serviço móvel marítimo (código morse, soletração fonética pelo código internacional) com aplicação ao serviço radiotelefónico e radiofonogramas. Execução de serviços complementares, nomeadamente correspondência de serviço. Encaminhamento e tarifação de serviço radiotelegráfico e radiotelefónico. Conhecimentos básicos de operação com aparelhos de recepção radioeléctrica, assim como transmissão manual e automática de sistema morse. Como complemento (em regime de polivalência), execução de escoamento do tráfego radiotelegráfico (radiotelegramas e radiofonogramas) pelas vias telegráficas (teleimpressor e telex). Desde que lhe sejam fornecidos dados, será feito uso pleno da propagação ionosférica com aplicação aos navios em função da sua localização. Uso corrente de, pelo menos, uma língua de trabalho da UIT.

### *Operadores de «telex» e telefone:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, com adequados conhecimentos de inglês e francês, ou candidato já titular de certificado de habilitação reconhecido pelo respectivo sindicato.

**Funções.** — Execução do serviço de comutação telefónica e *telex* (requerendo conhecimento de regulamentos internacionais) e dos respectivos serviços complementares.

*Operários de torres:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Monta, instala, repara e conserva suportes de antenas de emissão, de recepção, suportes de antenas parabólicas para feixes hertzianos e respectivos acessórios ou sistemas auxiliares, desde que aplicados nas torres de emissão ou recepção; coopera com os serviços técnicos na montagem, fixação e orientação das antenas parabólicas e outras.

*Pedreiros:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Executa trabalhos inerentes à sua especialidade nos edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos e ainda a construção.

*Perfuradores de cartões:*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus e curso de especialização.

**Funções.** — Manipula máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, incluindo a gravação em fitas magnéticas, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informações ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

*Pintores:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Executa trabalhos de pintura e de restauro de edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos.

*Porteiros:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

**Funções.** — Controla as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias; recebe correspondência e outros documentos ou objectos e fá-los chegar aos seus destinos.

*Programadores de informática (série 418):*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus e curso de especialização de computador 418.

**Funções.** — Manutenção e aperfeiçoamento das várias parcelas do programa SET que lhes forem atribuídas. Execução de novos programas nas implementações que venham a ser necessárias. Análise das anomalias que venham a surgir. Execução de programas noutras sistemas da CPRM que venham a ser necessários: comutador telefónico, *telex*, etc. Dependem exclusivamente dos chefes da secção, devendo colaborar com os operadores e técnicos de manutenção, sempre que for necessário, nas tarefas acima referidas, além das ligações funcionais com as secções respectivas.

*Preparadores químicos (técnico de circuitos impressos):*

Habilidades mínimas. — Curso geral de química e curso de fotografia.

**Funções.** — Assegura a execução de circuitos impressos, a impressão de painéis de controle e a gestão de stocks de todos os produtos que utiliza.

*Programadores de informática (série 9000):*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus e curso de especialização de computador 9300.

**Funções.** — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informações por computador; recebe as especificações e as instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhos com o computador.

*Recepcionistas:*

Habilidades mínimas. — Curso complementar dos liceus e bons conhecimentos de línguas ao nível de conversação.

**Funções.** — Acolher, identificar e encaminhar as pessoas e prestar as informações necessárias; controlar as entradas e saídas; elaborar o relatório de ocorrências.

*Secretárias de administração:*

Habilidades mínimas. — Curso complementar dos liceus ou curso de secretariado.

**Funções.** — Ocupa-se do secretariado específico da administração da empresa; entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por conta própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros serviços afins.

*Secretárias de direcção:*

Habilidades mínimas. — Curso de secretariado, curso complementar dos liceus ou equivalente.

**Funções.** — Assegura tarefas de apoio ao director, nomeadamente de secretariado de reuniões, de dactilografia, organização de processos e arquivo, marcação de entrevistas e reuniões em agenda; atende telefonemas; prepara toda a documentação necessária para as reuniões; recebe e encaminha as pessoas que solicitam o contacto com o director.

*Serralheiros mecânicos:*

Habilidades mínimas. — Curso de serralheiro do ensino técnico profissional ou equivalente.

**Funções.** — Execução e reparação de estruturas metálicas, peças ou ferramentas, segundo o desenho ou outras especificações e com as tolerâncias exigidas neste género de trabalho.

*Serventes:*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

Funções. — Executa trabalho não qualificado, consoante o tipo de actividade do sector onde for colocado.

*Técnicos de contabilidade:*

Habilidades mínimas. — Curso geral do comércio ou curso geral dos liceus, com conhecimentos especiais de contabilidade, comprovados por exame na empresa.

Funções. — Escrituração, classificação e elaboração de mapas de contabilidade, controle de contas correntes e preparação dos elementos para balanço e orçamentos.

*Telefonistas de PPCA:*

Habilidades mínimas. — Ciclo preparatório ou equivalente.

Funções. — Comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, com comunicação em português, registo e controle das chamadas e elaboração de mapas e relatórios afectos ao tráfego do posto de comutação.

*Telefonistas de PPCA bilingue:*

Habilidades mínimas. — Curso unificado do ensino secundário. Domínio das línguas francesa e inglesa faladas.

Funções. — Comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, com comunicação em português, francês e inglês, registo e controle de chamadas e elaboração de mapas e relatórios afectos ao tráfego do posto de comutação.

*Tesoureiro de estação (caixa):*

Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou equivalente.

Funções. — Pagamentos, recibimentos, registo no livro Caixa e créditos, selagem de documentos.

*Tradutoras:*

Habilidades mínimas. — Curso complementar dos liceus, com proficiência nas línguas portuguesa, francesa e inglesa, faladas e escritas.

Funções. — Redacção, tradução ou conversão de textos em duas ou mais línguas estrangeiras. Acessoriamente, dactilografia de documentos em línguas estrangeiras.

*Vigilante de creche (carrinha e crianças):*

Habilidades mínimas. — Exame do 2.º grau.

Funções. — Assegura a vigilância de crianças na carrinha do infantário; executa tarefas auxiliares, externas e internas; assegura os cuidados de alimentação e higiene necessários a lactentes e crianças de 1 e 2 anos; assegura a limpeza e a arrumação de utensílios e roupas utilizadas pelas crianças.

*Vigilante com funções pedagógicas:*

Habilidades mínimas. — Conhecimentos ao nível do ciclo preparatório.

Funções. — Executa tarefas diversificadas de apoio a vigilantes e educadoras.

*Cargos de chefia e funções especiais*

*Níveis de chefia:*

Habilidades mínimas. — Porque as funções de chefia são preenchidas, normalmente, segundo a evolução das carreiras internas, por promoção, nos termos deste acordo, no caso excepcional de recrutamento do exterior, as habilidades mínimas serão definidas para cada caso segundo o perfil da função concreta, tendo em conta exigências de qualificações técnico-profissionais especializadas e a experiência requerida.

*Funções especiais:*

Habilidades mínimas. — São preenchidas exclusivamente por pessoal dos quadros da empresa, efectuando-se o recrutamento e promoção de entre trabalhadores a quem se requer uma formação geral muito extensa ou conhecimentos altamente especializados (caso dos consultores), conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos (caso dos assessores) e formação técnica específica e experiência profissional elevada (restantes casos).

*Funções:*

*Nível A*

*Director.* — Apoia a administração no estabelecimento da política geral da Companhia. Define a estrutura da direcção, planifica, atribui e controla os serviços com os responsáveis sectoriais. Coordena com as restantes direcções a gestão global da Companhia. Propõe e prepara o seu substituto.

*Consultor III.* — Consultadoria da administração. Presta trabalho sem obediência a regulamentos e orientações gerais relativos à execução do trabalho prestado. Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior.

*Nível B*

*Director-adjunto.* — É o substituto permanente do nível direcção. Desempenha as tarefas delegadas pelo respectivo director.

*Consultor II.* — Consultadoria da administração. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos conhecidos e segundo orientações gerais, mas, virtualmente, sem obediência a regulamentos relativos à execução do trabalho prestado. Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior.

*Nível C*

*Chefe de divisão.* — Planeamento e organização dos vários serviços ou estações da divisão. Desempenha tarefas de investigação, projecto e formação. Substitui, por nomeação, o director ou director-adjunto respetivo.

*Gestor de pessoal.* — É responsável, por delegação do director de pessoal, pelo planeamento e implementação de todos os exercícios de gestão de pessoal e sua integração como funções nas respectivas áreas da direcção de pessoal.

*Consultor I.* — Consultadoria da administração ou direcção. Realiza e coordena estudos. Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior. Responsável pelo departamento. Promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade de uma unidade orgânica da empresa, compreendendo três ou mais órgãos ou integrando profissionais de categorias incluídas no nível F, pelo menos. Prepara e propõe o seu substituto.

#### Nível D

*Chefe de serviços.* — Planeamento e organização dos órgãos neles integrados e formação das respectivas chefias. Coadjuva a chefia do órgão imediatamente superior nas suas funções, substituindo-a por inerência (quando função única no órgão) ou por nomeação. Prepara e propõe o seu substituto.

*Adjunto de chefe de divisão.* — É o substituto permanente do chefe de divisão, desempenhando as tarefas que por este lhe forem delegadas.

*Chefe de estação tipo I.* — Gestão técnica, administrativa e de pessoal dos serviços ou das estações. Propõe e prepara o seu substituto. Substitui, por inerência (quando função única na divisão) ou por nomeação, o chefe de divisão.

*Chefe de laboratório e formação.* — Planeamento e organização dos órgãos nele integrados e formação das respectivas chefias. Gestão técnica e administrativa do laboratório.

*Responsável pelo gabinete I.* — Realiza estudos e análises dos respectivos resultados e procede à interpretação desses resultados. Coordena e orienta profissionais de categoria igual ou incluídos no nível G, pelo menos.

*Assessor IV.* — Presta trabalho devendo integrar eventuais comissões de regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado. Realiza estudos e análises dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, proceder à interpretação desses resultados na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Assessoria a direcção. Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior.

*Coordenador dos serviços médicos.* — Coordena e planifica todas as acções respeitantes à assistência médica da empresa.

#### Nível E

*Chefe de estação do tipo II.* — Gestão (técnica, administrativa e de pessoal) da estação. Responsável pela formação e aperfeiçoamento do pessoal no caso de não ter adjunto. Prepara e propõe o seu substituto.

*Secretário-geral.* — Apoia a administração no sector administrativo. Gestão (técnica, administrativa e de pessoal) dos órgãos que integram a secretaria-geral. Prepara e propõe o seu substituto.

*Gerente de delegação de região autónoma.* — Representa localmente a gestão global da CPRM, reportando-se hierarquicamente à estrutura central de coordenação e funcionalmente às direcções respectivas.

*Assessor III.* — Realiza estudos e análise dos respectivos resultados. Assessoria a direcção ou divisão. Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior.

*Director dos serviços médicos.* — Gestão técnica, administrativa e de pessoal dos serviços de assistência médica e medicamentosa da empresa. Prepara e propõe o seu substituto.

*Responsável pelo gabinete II.* — Realiza os estudos que forem necessários à divisão na qual se integre. Coordena e orienta profissionais de nível inferior.

#### Nível F

*Chefe de centro.* — Gestão técnica, administrativa e de pessoal do centro. Propõe e prepara o seu substituto.

*Chefe de estação de tipo III.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da estação. Responsável pela formação e aperfeiçoamento do pessoal. Prepara e propõe o seu substituto.

*Adjunto de chefe de estação tipo I.* — É o substituto permanente do chefe de estação respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas. Responsável na estação pela formação e aperfeiçoamento do pessoal.

*Assessor II.* — Colabora na realização de estudos. Assessoria a divisão e serviços. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar profissionais de nível inferior.

*Subdirector dos serviços médicos.* — É o substituto permanente do respectivo director, desempenhando as tarefas que pelo mesmo lhe sejam delegadas.

#### Nível G

*Chefe de núcleo.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de uma área técnica ou administrativa especializada, diversificada e complexa e de relativa independência funcional quanto à supervisão recebida.

*Tesoureiro principal.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da tesouraria geral da CPRM. Prepara e propõe o seu substituto.

*Adjunto de chefe de estação tipo II.* — É o substituto permanente do chefe de estação respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas. Responsável na estação pela formação e aperfeiçoamento do pessoal.

*Assessor I.* — Recolha e elaboração básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por método científico. Assessoria serviços e centros, pelo menos.

#### Nível H

*Chefe de serviços.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de um serviço especializado e diversificado, mas funcionalmente integrado na estrutura hierárquica.

*Chefe de estação de tipo IV.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da estação. Responsável pela formação e aperfeiçoamento do pessoal da estação. Prepara e propõe o seu substituto.

*Assessor.* — Recolha e elaboração básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por método científico.

#### Nível I

*Chefe de secção de grau A:*

*Chefe de sector de grau A.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de uma secção (área administrativa) ou de um sector (área técnica) especializado e considerado complexo.

*Chefe de central.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da central. Responsável pela formação e aperfeiçoamento do pessoal da central no caso de não haver adjunto. Propõe e prepara o seu substituto.

*Chefe de estação de tipo V.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da estação. Responsável pela formação e aperfeiçoamento do pessoal da estação. Prepara e propõe o seu substituto.

*Gerente de delegação no continente.* — Representa localmente a gestão da CPRM dentro da delegação de poderes atribuída, reportando-se hierárquica e funcionalmente à estrutura central de direcção ou de coordenação.

*Supervisor técnico.* — Responsável por determinada área da estação (operação, manutenção, etc.). Coadjuva a chefia no exercício das responsabilidades que a esta competem e constitui um quadro técnico qualificado estável e disponível, utilizável para a condução, manutenção, formação de pessoal e tarefas especiais. Substitui a chefia nas suas ausências ou impedimentos quando não exista adjunto e é substituto deste por nomeação.

#### Nível J

*Chefe de secção de grau B:*

*Chefe de sector de grau B.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de uma secção (área administrativa) ou sector (área técnica) com funções especializadas e com tarefas moderadamente complexas, mas executadas segundo normas definidas.

*Adjunto de chefe de central.* — É o substituto permanente do chefe de central respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas. Responsável na central pela formação e aperfeiçoamento do pessoal.

*Adjunto de chefe de serviço.* — É o substituto permanente do chefe de serviço respectivo, desempenhando as tarefas por ele delegadas.

#### Nível K

*Chefe de secção de grau C:*

*Chefe de sector de grau C.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) de um sector (área técnica) ou secção (área administrativa) com funções específicas e pouco diversificadas, segundo procedimentos definidos.

*Chefe de equipa (horário fixo):*

*Chefe de turno (horário fixo).* — Chefia directa (organização, distribuição e controle de tarefas) de um grupo de trabalhadores com idênticas funções ou funções equivalentes ou afins. Executa tarefas especializadas inerentes a essas funções e acções de formação e aperfeiçoamento permanente do pessoal. Substitui, por nomeação, o superior hierárquico da área.

*Técnico de manutenção (horário fixo).* — Executa tarefas de manutenção e outras que exijam continuidade e cuja boa execução não é compatível com horários de turnos. Depende directamente da chefia ou do supervisor técnico, havendo-o.

*Técnico qualificado III.* — Executa trabalhos mais qualificados do que é efectuado por técnicos da mesma profissão, exigindo maiores conhecimentos técnicos e implicando maiores responsabilidades. Desenvolve projectos de nível médio com controle por resultados. Chefia equipas técnicas.

*Monitor.* — Prepara tecnicamente os operadores, através de pequenos cursos de aprendizagem, aperfeiçoamento e reciclagem, colaborando com a chefia da central. Colabora também na transmissão de ensinamentos referentes à exploração e técnica dos órgãos em que está integrado.

*Gerente da cooperativa.* — Chefia directa (técnica, administrativa e de pessoal) da cooperativa segundo procedimentos definidos. Prepara e propõe o seu substituto.

#### Nível L

*Técnico qualificado II.* — Executa tarefas complexas ou delicadas cuja realização exija formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional. Intervém directamente em desenvolvimento de protótipos, ao nível de projectos e dimensionamento de circuitos electrónicos e eléctricos. Chefia técnica de equipas organizadas por trabalhos.

#### Nível M

*Assistente.* — Assessoria a chefia, nomeadamente nas tarefas administrativas e de formação. Substitui, por inherência (função única na secção ou sector) ou por nomeação, a chefia.

*Técnico de exploração.* — Executa trabalhos de organização e análise das informações relativas à exploração telefónica, de telex e de telegrafia geral. Faz análise estatística, tendo em vista a interpretação da evolução da actividade de exploração naqueles domínios. Efectua controle de sistemas. Assessoria a chefia de sectores de exploração. Pode coordenar e orientar profissionais de categoria igual ou inferior.

*Técnico de formação.* — Coordena com a hierarquia da empresa, a todos os níveis, acções de inventariação das necessidades de formação e do potencial humano existente e o estabelecimento das acções concretas a desencadear. Procura de meios adequados, acompanhamento dos agentes de formação e análise dos resultados. Preparação e manutenção de programas de formação permanente.

*Técnico qualificado I.* — Manutenção técnica ao nível de circuitos electrónicos e eléctricos e montagens gerais dos mesmos circuitos. Projecto parcial ao nível dos referidos circuitos. Executa tarefas cuja realização exige conhecimentos técnicos e tempo de experiência não muito longo, obedecendo a instruções pormenorizadas para o efeito. Assessoria a chefia em tarefas de manutenção, condução e instalação de equipamentos.

*Técnico de relações públicas.* — Relações convenientes sobre reclamações e pagamentos dos utentes. Colabora e acompanha a preparação de reuniões (internas e externas), visitas, recepções e alojamento de personalidades estranhas à empresa. Colabora nas acções de propaganda e publicidade da empresa. Pesquisa de informações nos órgãos de comunicação social sobre matéria ligada à actividade da empresa. Arquivo e correspondência do sector e organização gráfica de publicações. É substituto permanente do respectivo chefe nas suas faltas e impedimentos.

*Técnico de selecção.* — Assegura o recrutamento e selecção do pessoal. Efectua entrevistas psicológicas. Coordena e promove a realização de exames psicológicos no exterior. Assegura o *follow up* da descrição geral da análise de funções. É o substituto permanente do chefe respectivo nas suas faltas e impedimentos.

*Técnico de serviço social.* — Chefia directa de sectores sociais da empresa segundo procedimentos definidos.

*Vigilante geral.* — Assessoria a chefia da central. Distribui o pessoal pelos diferentes serviços a assegurar. Controla as faltas e atrasos e tem a seu cargo a parte disciplinar (com especial incidência na correção para com o público). Presta assistência em todos os aspectos profissionais em que for solicitada pelos vigilantes do grupo.

*Responsável por subsecção ou subsector.* — Assessoria a chefia, coordenando ou orientando tarefas de um grupo de trabalhadores integrados em áreas distintas de uma secção ou sector. Substitui o chefe de secção ou de sector nos seus impedimentos e ausências, por inerência ou por nomeação.

|                            | ACT de 1981 | AEV de 1981 | Quadro I   | Quadro II  | Quadro III | Quadro IV  | Quadro V   | Quadro VI  | Quadro VII | Quadro VIII | Quadro IX  | Quadro X |
|----------------------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|----------|
| Estágio (dois meses) ..... | 13 650\$00  | 13 800\$00  | 14 000\$00 | 14 450\$00 | 15 800\$00 | 16 200\$00 | 16 700\$00 | 17 650\$00 | 20 900\$00 | 24 550\$00  |            |          |
| 1.º escalão .....          | 15 050\$00  | 15 250\$00  | 15 450\$00 | 16 900\$00 | 17 250\$00 | 17 650\$00 | 18 150\$00 | 19 100\$00 | 21 800\$00 | 27 250\$00  |            |          |
| 2.º escalão .....          | 16 550\$00  | 16 700\$00  | 16 900\$00 | 18 350\$00 | 18 700\$00 | 19 100\$00 | 19 650\$00 | 20 550\$00 | 27 250\$00 | 32 700\$00  |            |          |
| 3.º escalão .....          | 17 850\$00  | 18 000\$00  | 18 200\$00 | 19 650\$00 | 20 000\$00 | 20 350\$00 | 20 350\$00 | 20 900\$00 | 21 800\$00 | 29 700\$00  | 34 200\$00 |          |
| 4.º escalão .....          | 18 900\$00  | 19 100\$00  | 19 300\$00 | 20 700\$00 | 21 100\$00 | 21 450\$00 | 21 450\$00 | 22 000\$00 | 22 900\$00 | 31 000\$00  | 35 500\$00 |          |
| 5.º escalão .....          | 20 000\$00  | 20 200\$00  | 20 350\$00 | 20 350\$00 | 21 800\$00 | 22 150\$00 | 22 150\$00 | 23 050\$00 | 23 950\$00 | 32 050\$00  | 36 550\$00 |          |
| 6.º escalão .....          | .....       | .....       | .....      | .....      | .....      | .....      | .....      | .....      | .....      | .....       | .....      | .....    |

ANEXO II  
TABELA I

**Categorias profissionais  
colocadas nos diferentes quadros do anexo II, tabela I**

**Quadro I:**

Serventes.  
Contínuos.  
Jardineiros.  
Porteiros.  
Guardas.  
Caixeiros.  
Copas.  
Controladores de caixa.  
Empregadas de limpeza.  
Auxiliar de carpinteiro.  
Auxiliar de pedreiro.  
Auxiliar de canalizador.

**Quadro II:**

Pedreiros.  
Pintores.  
Guarda-fios.  
Operários de torres.  
Carpinteiros.  
Auxiliares de práticas técnicas.  
Auxiliares de práticas administrativas.  
Auxiliares de tráfego.  
Vigilante de creche (carrinha e crianças).  
Canalizador.

**Quadro III:**

Auxiliares de exploração.  
Auxiliares de escritório.  
Cobradores.  
Motoristas.  
Motociclistas.  
Cozinheiras.  
Telefonistas PPCA.  
Vigilante com funções pedagógicas.

**Quadro IV:**

Electricistas.  
Mecânicos de motores de combustão interna.  
Serralheiros mecânicos.  
Empregados de escritório.  
Tesoureiros de estação (caixa).  
Ajudantes de tesoureiro principal.  
Mecânicos de frio.  
Telefonistas PPCA — Bilingue.  
Recepção.  
Auxiliar de educadora.

**Quadro V:**

Desenhadores.  
Perfuradores de cartões.  
Operadores radiotelegrafistas.

Operadores de telex e telefones.  
Operadores de exploração.  
Introdutor de dados.

**Quadro VI:**

Mecânicos de aparelhagem telegráfica.  
Mecânicos de aparelhagem electrónica.  
Bobinador/mecânico de precisão.  
Educadora de infância.  
Enfermeira (puericultora).

**Quadro VII:**

Secretárias de direcção <sup>(1)</sup>.  
Operadores de informática.  
Técnicos de contabilidade.  
Operadores radiotelegrafistas do serviço móvel marítimo.

**Quadro VIII:**

Preparador químico (técnico de circuitos impressos).  
Secretária de administração <sup>(1)</sup>.  
Tradutora <sup>(1)</sup>.  
Assistentes técnicos.  
Controladores *input/output*.

**Quadro IX:**

Programadores de informática.

**Quadro X:**

Analistas de sistemas.

**TABELA II**

**Boletineiros**

|               |            |
|---------------|------------|
| 1.º ano ..... | 11 800\$00 |
| 2.º ano ..... | 12 700\$00 |
| 3.º ano ..... | 13 250\$00 |

**TABELA III**

**Engenheiros, economistas, juristas, engenheiros técnicos  
e contabilistas**

| Graus de responsabilidade | Remunerações |
|---------------------------|--------------|
| 6 .....                   | 49 000\$00   |
| 5 .....                   | 42 650\$00   |
| 4 .....                   | 38 150\$00   |
| 3 .....                   | 32 700\$00   |
| 2 .....                   | 30 900\$00   |
| 1-B .....                 | 27 250\$00   |
| 1-A .....                 | 23 600\$00   |

<sup>(1)</sup> A partir de 1 de Julho de 1981, com efeitos retroactivos a 20 de Fevereiro de 1981.

TABELA III-A  
Graus de responsabilidade  
Tabela de vencimentos, equivalências e acessos

| Graus | Categorias profissionais  | Níveis de chefia equivalente | Vencimentos | Acessos  |
|-------|---|------------------------------|-------------|--|
| 6-A   | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | B                            | 55 700\$00  | A definir.   |
| 6     | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | C                            | 52 650\$00  | A definir.   |
| 5-A   | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | D                            | 49 000\$00  | A definir.   |
| 5     | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | E                            | 46 300\$00  | A definir.   |
| 4     | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | F                            | 42 650\$00  | A definir.   |
| 3     | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | G                            | 38 150\$00  | Ao grau 4 por transição automática após permanência máxima de três anos no grau. |
| 2     | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | I                            | 33 600\$00  | Ao grau 3 por transição automática após permanência máxima de dois anos no grau. |
| 1-B   | Engenheiro, economista, jurista, engenheiro técnico e contabilista. | K                            | 29 950\$00  | Ao grau 2 por transição automática após permanência máxima de um ano no grau.    |
| 1-A   | Engenheiro técnico e contabilista .....                             | M                            | 26 350\$00  | Ao grau 1-B por transição automática após permanência máxima de um ano no grau.  |

#### Nota

Esta tabela entrará em vigor num prazo máximo de três meses a contar de 1 de Março de 1981.  
Na passagem para esta tabela será mantido aos profissionais o grau da responsabilidade nas suas categorias profissionais.

#### ANEXO III

##### Notas

1 — Qualquer trabalhador que desempenhe as funções de vigilante ou de encarregado auferirá um vencimento superior em 2000\$ ao correspondente à sua posição no respectivo quadro. Se o lugar de vigilante-encarregado for executado por mais de um trabalhador durante o mês, cada um deles auferirá, além do vencimento base, o que resultar da aplicação da fórmula:

$$\frac{2000\$00}{30} \times N$$

em que  $N$  será o número de dias em que o trabalhador executou a função de vigilante-encarregado (a partir de 1 de Julho de 1981, com efeitos retroactivos a 20 de Fevereiro de 1981.)

2 — Os motociclistas, enquanto classificados como tais, terão direito a um subsídio mensal de 1650\$.

3 — Aos boletineiros continuam a ser atribuídos os actuais subsídios por telegrama.

4 — Tesoureiros das estações (caixas) auferem um vencimento superior em 1300\$ ao correspondente à sua posição no quadro. Os trabalhadores que exercam cumulativamente as funções de tesoureiro de estação (caixa) e de encarregado recebem apenas o correspondente à função com maior acréscimo de vencimento.

5 — Ajudante de tesoureiro principal aufera um vencimento superior em 1500\$ ao correspondente à sua posição no quadro.

6 — Os operários de torres recebem por cada subida às torres as seguintes quantias:

a) Por cada período superior a duas horas e até meio dia — 60\$;

b) Por cada período superior a meio dia e até um dia — 120\$.

7 — Os distribuidores não motociclistas, embora continuem integrados na categoria e funções para que foram admitidos, ingressarão no quadro 1, 2.º escalão [tabela I do anexo II], após três anos de permanência no quadro específico dos boletineiros (anexo II, e tabela II)].

Exceptuam-se os boletineiros em serviço em Ponta Delgada cujo ingresso no quadro 1, 2.º escalão, se efectuará ao perfazerem 20 anos de idade.

8 — Os distribuidores não motociclistas terão direito a um subsídio para reparação da bicicleta, de 40\$ diários, nos dias em que prestem serviço utilizando a bicicleta.

9 — Os trabalhadores que exerçam a função de cobradores terão direito, a título de abono para faltas, a um subsídio mensal de 750\$.

10 — a) Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um «subsídio de estação» com os seguintes montantes:

|  |           |
|--|-----------|
| Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal e<br>Ponta Delgada ..... | 1 750\$00 |
| Carnaxide e Alfragide .....                                      | 500\$00   |

b) No caso de durante a vigência deste acordo vierem a ser criadas novas estações, os respectivos subsídios de estação serão fixados por acordo entre a empresa e a CISE.

c) Estes subsídios manter-se-ão durante o período de férias, doença ou ausência por motivo de serviço. Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter o subsídio em vigor para a estação onde for colocado, se for colocado numa estação onde vigore tal subsídio.

#### ANEXO IV

Tabela de categorias profissionais e remunerações de nível de chefia e funções especiais

| Níveis | Categorias profissionais  | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| A      | Director .....<br>Consultor III .....   | 60 500\$00   |
| B      | Director-adjunto .....<br>Consultor II .....  | 55 700\$00   |
| C      | Chefe de divisão .....<br>Gestor de pessoal .....<br>Responsável pelo departamento .....<br>Consultor I .....   | 52 650\$00   |
| D      | Chefe de serviços .....<br>Adjunto de chefe de divisão .....<br>Chefe de estação de tipo I .....<br>Chefe de laboratório e formação .....<br>Responsável pelo gabinete I .....<br>Assessor IV .....<br>Coordenador dos serviços médicos (a) ..... | 49 000\$00   |
| E      | Chefe de estação de tipo II .....<br>Secretário-geral .....<br>Gerente de delegação de região autónoma .....<br>Assessor III .....<br>Director dos serviços médicos (a) ...<br>Responsável pelo gabinete II .....                                 | 46 300\$00   |
| F      | Chefe de centro .....<br>Chefe de estação de tipo III .....<br>Adjunto de chefe de estação de tipo I .....<br>Assessor II .....<br>Subdirector dos serviços médicos (a)   | 42 650\$00   |
| G      | Chefe de núcleo .....<br>Tesoureiro principal .....<br>Adjunto de chefe de estação de tipo II .....<br>Assessor I .....   | 38 150\$00   |

| Níveis | Categorias profissionais  | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| H      | Chefe de serviço .....<br>Chefe de estação de tipo IV .....<br>Assessor .....   | 35 400\$00   |
| I      | Chefe de secção de grau A .....<br>Chefe de sector de grau A .....<br>Chefe de central .....<br>Chefe de estação de tipo V .....<br>Gerente de delegação no continente .....<br>Supervisor técnico .....  | 33 600\$00   |
| J      | Chefe de secção de grau B .....<br>Chefe de sector de grau B .....<br>Adjunto de chefe de central .....<br>Adjunto de chefe de serviço .....  | 31 800\$00   |
| K      | Chefe de secção de grau C .....<br>Chefe de sector de grau C .....<br>Chefe de equipa (horário fixo) .....<br>Chefe de turno (horário fixo) .....<br>Técnico de manutenção (horário fixo) .....<br>Técnico qualificado III (horário fixo) .....<br>Monitor .....<br>Gerente de cooperativa .....                                  | 29 950\$00   |
| L      | Técnico qualificado II (horário fixo)   | 28 150\$00   |
| M      | Assistente .....<br>Técnico de exploração .....<br>Técnico de formação .....<br>Técnico qualificado I (horário fixo) .....<br>Técnico de relações públicas .....<br>Técnico de selecção .....<br>Técnico de serviço social responsável pela creche .....<br>Vigilante-geral .....<br>Responsável por subsecção ou subsector ..... | 26 350\$00   |

(a) Remuneração fixada atendendo ao período de trabalho normalmente prestado.

#### ANEXO V

##### Diurnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AEV terão direito a diurnidades com obediência aos seguintes princípios:

- a) Haverá uma diurnidade de 750\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de cinco diurnidades;
- b) A primeira diurnidade considera-se vencida desde 1 de Janeiro de 1981;
- c) Cada uma das quatro restantes diurnidades entrará em vigor, sucessivamente, de seis em seis meses, após a data referida na alínea anterior.

2 — As diurnidades vencem-se no primeiro dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de tempo de serviço prestado à empresa, contado nos termos previstos no AEV.

3 — Enquanto o esquema definido no n.º 1 não estiver totalmente em execução, a empresa atribuirá, no primeiro dia do mês da reforma, aos trabalhadores que se reformaram após 1 de Janeiro de 1981 e aos que se reformaram após a publicação deste AEV todas as diuturnidades a que teriam direito de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 e no n.º 2.

#### ANEXO VI

##### Ajudas de custo

1 — As ajudas de custo a abonar serão as seguintes:

|  | Portugal  | Macau e estrangeiro |
|--|-----------|---------------------|
| Tabelas I e II do anexo II do AE                   | 1 800\$00 | 4 900\$00           |
| Tabelas III e III-A dos anexos II e IV do AE ..... | 2 000\$00 | 5 600\$00           |

2 — Quando a deslocação seja feita de Portugal para o estrangeiro, o câmbio será feito em função do que vigorar no primeiro dia útil de 1981.

3 — A ajuda de custo a pagar será sempre a referente ao lugar do destino da deslocação. Caso não haja em Portugal cotação oficial da moeda do lugar de destino da deslocação, a moeda a considerar, para efeitos de câmbio, será o dólar americano.

4 — As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo, mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

5 — Pelas deslocações em que a saída do local habitual de trabalho do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

##### Duração da deslocação:

Mais de quatro horas até doze horas — 35 %;  
Mais de doze horas, sem dormida — 60 %;  
Mais de doze horas, com dormida — 100 %.

6 — Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

7 — O deslocado tem sempre a possibilidade de optar pelo pagamento integral da ajuda de custo ou pelo pagamento de 60 % desse valor, sendo a despesa do hotel — a marcar pela empresa — (dormida e pequeno-almoço) paga pela Companhia.

8 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiro resulte para o empregado o pagamento integral das despesas de estada, a Companhia abonará um valor de 30 % da ajuda de custo que lhe corresponderia.

9 — Sempre que das características da deslocação ao estrangeiro resulte para o empregado o pagamento das despesas de alojamento (dormida e pequeno-almoço), a Companhia abonará um valor de 60 % da ajuda de custo que lhe corresponderia.

#### ANEXO VII

| Transporte                    | Classe          |
|-------------------------------|-----------------|
| Marítimo ou ferroviário ..... | 1. <sup>a</sup> |
| Aéreo .....                   | Turística       |

#### ANEXO VIII

##### Definição do conteúdo da terminologia utilizada nas cláusulas 66.<sup>a</sup> e seguintes (férias)

Época de férias. — Meses pelos quais se distribui a totalidade das férias atribuídas em cada ano.

Plano de férias. — Indicação sectorial do número de trabalhadores de cada categoria que poderão gozar férias em cada mês (ex.: Maio — 3 op. + 3 aux. expl. + 1 E. E., etc.).

Período de férias. — Período correspondente às férias de cada trabalhador e compreendido entre as datas de início e fim das mesmas.

#### ANEXO IX

O regime aplicável à admissão de trabalhadores na CPRM, sob o título «Regulamento de recrutamento, selecção e posicionamento de pessoal», constará de protocolo próprio, a negociar entre as partes e será considerado parte integrante deste AEV.

Enquanto este protocolo não for negociado, vigorará, transitoriamente, o regime consignado no ACT anterior.

#### ANEXO X

##### Integração dos quadros de pessoal da CPRM, nos termos do quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiros, guardas, caixeiros, contínuos, copas, controladores de caixa, empregadas de limpeza, jardineiros e boletereiros.

7.2 — Produção:

Serventes, auxiliar de carpinteiro, auxiliar de pedreiro e auxiliar de canalizador.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliares de práticas administrativas, auxiliares de escritório, cobradores, encarregados de limpeza, telefonistas de PPCA (português), vigilantes de creche (carrinha e crianças) e vigilantes com funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Pedreiros, pintores, guarda-fios, operários de torres, carpinteiros, auxiliares de práticas técnicas, auxiliares de tráfego, auxiliares de exploração, motociclistas, cozinheiros, motoristas e canalizadores.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos:**

Empregados de escritório, tesoureiros de estação (caixa), ajudantes de tesoureiro principal, perfuradores de cartões, secretárias de administração, técnicos de contabilidade, introdutor de dados, operadores de informática, tradutoras, controladores de *input/output*, secretárias de direcção, educadora de infância, enfermeira (puericultora), recepcionistas e auxiliares de educadora.

**5.2 — Comércio:**

Não tem.

**5.3 — Produção:**

Electricistas, mecânicos de motores de combustão interna, serralheiros mecânicos, mecânicos de frio, operadores radiotelegrafistas, operadores de *telex* e telefone, operadores de exploração, mecânicos de aparelhagem electrónica, mecânicos de aparelhagem telegráfica, operadores radio-telegrafistas do serviço móvel marítimo e bobinadores/mecânicos de precisão.

**5.4 — Outros:**

Desenhadores & telefonistas PPCA (bilingue).

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Programadores de informática e analistas de sistemas.

**4.2 — Produção:**

Assistentes técnicos e preparadores químicos (técnicos de circuitos impressos).

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

Níveis M, L, K e J.

**2 — Quadros médios:**

Níveis I, H, G e F.

**1 — Quadros superiores:**

Níveis A, B, C, D e E.

Lisboa, 10 de Março de 1981.

Pela Administração da Companhia Portuguesa Rádio Marconi:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:  
Eduardo Manuel Espírito Santo.  
João Henrique Rodrigues; Lopes.

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

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
Carlos Martins.

Pelo Sindicato dos Economistas:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 78/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

---

**CCTV entre a Antram — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros — Alteração salarial**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas representadas pela Antram — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações outorgantes.

**CAPÍTULO IX**

**Refeições e deslocações**

**Cláusula 46.ª**

**(Refeições)**

I — ...

**Refeições principais:**

Almoço e jantar:

I de Fevereiro de 1981 — 190\$;  
I de Agosto de 1981 — 200\$.

**Refeições secundárias:**

Pequeno-almoço e ceia:

I de Fevereiro de 1981 — 55\$.

## CAPÍTULO XV

### Disposições diversas

#### Cláusula 73.\*

(Produção de efeitos)

A tabela salarial e as restantes cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1981.

### ANEXO II

#### Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

##### Grupo I (21 600\$):

Director de serviços.

##### Grupo II (19 800\$):

Chefe de departamento.  
Contabilista.  
Chefe de divisão ou serviços.  
Tesoureiro.

##### Grupo III (18 600\$):

Chefe de secção.  
Guarda-livros.  
Encarregado electricista.  
Encarregado metalúrgico.

##### Grupo IV (18 050\$):

Chefe de movimento.  
Secretária de direcção.

##### Grupo V (16 550\$):

Chefe de equipa metalúrgico.  
Escriturária de 1.\*  
Caixa.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Operador mecanográfico.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Chefe de equipa electricista.

##### Grupo VI (16 050\$):

Chefe de estação.  
Chefe de central.

##### Grupo VII (15 750\$):

Encarregado de garagens.  
Fiel de armazém (mais de um ano).  
Electricista (menos de três anos).  
Oficial de 1.\*

##### Grupo VIII (15 500\$):

Escriturário de 2.\*  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Operador de telex.  
Cobrador.  
Empregado de serviços externos.  
Motorista de pesados.  
Motorista de tractores, empilhadores e gruas.

##### Grupo IX (14 850\$):

Despachante.  
Expedidor.  
Coordenador.  
Oficial de 2.\*  
Apontador (mais de um ano).  
Electricista (menos de três anos).  
Encarregado de cargas e descargas.

##### Grupo X (14 300\$):

Motorista de ligeiros.  
Pré-oficial electricista do 2.º ano.  
Entregador de ferramentas de 1.\*

##### Grupo XI (13 600\$):

Ajudante de motorista.  
Guarda.  
Continuo (mais de 21 anos).  
Porteiro.  
Electricista pré-oficial do 1.º ano.  
Fiel de armazém (menos de um ano).  
Entregador de ferramentas oficial de 2.\*  
Apontador (menos de um ano).  
Chefe de grupo.  
Vulcanizador.  
Manobrador de máquinas.  
Telefonista.  
Conferente de mercadorias.  
Lubrificador.

##### Grupo XII (13 000\$):

Montador de pneus.  
Operário não especializado.  
Estagiário do 3.º ano.  
Lavador.  
Abastecedor de carburantes.  
Servente.  
Carregador.

##### Grupo XIII (12 350\$):

Ajudante de lubrificador.  
Praticante do 2.º ano (metalúrgico).  
Estagiário do 2.º ano.  
Continuo (menos de 21 anos).  
Ajudante de electricista do 2.º período.  
Servente de limpeza.  
Ajudante de lavador.

##### Grupo XIV (11 150\$):

Estagiário do 1.º ano.  
Praticante do 1.º ano (metalúrgico).  
Ajudante de electricista do 1.º período.

##### Grupo XV (10 250\$):

Praticante de despachante.

##### Grupo XVI (9400\$):

Paquete de 17 anos.

##### Grupo XVII (8750\$):

Aprendiz metalúrgico do 4.º ano.  
Paquete de 16 anos.

**Grupo XVIII (7850\$):**

Paquete de 15 anos.  
Aprendiz electricista do 2.º período.

**Grupo XIX (6950\$):**

Aprendiz electricista do 1.º período.  
Aprendiz metalúrgico do 3.º ano — Admissão aos 14/15 anos.  
Aprendiz metalúrgico do 2.º ano — Admissão aos 16 anos.  
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 17 anos.

**Grupo XX (6050\$):**

Aprendiz metalúrgico do 2.º ano — Admissão aos 14/15 anos.  
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 16 anos.

**Grupo XXI (5450\$):**

Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 14/15 anos.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1981.

Pela Antram — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Festru — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
*Luis Joaquim Balcão.*

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:  
*Luis Joaquim Balcão.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:  
*Luis Joaquim Balcão.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*Rui Azeredo Marques.*

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Distrito de Braga:

*Luis Joaquim Balcão.*

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

*Luis Joaquim Balcão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria:

*Luis Joaquim Balcão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:

*Luis Joaquim Balcão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora:

*Luis Joaquim Balcão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja:

*Luis Joaquim Balcão.*

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

*Luis Joaquim Balcão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

*Luis Joaquim Balcão.*

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

*Luis Joaquim Balcão.*

Depositado em 19 de Março de 1981, a fl. n.º 115  
do livro n.º 2, com o n.º 79/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros  
(táxis e letra A)**

**e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.º**

**(Âmbito)**

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (táxis e letra A) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais autorizadas.

**CAPÍTULO IX**

**Refeições e deslocações**

**Cláusula 37.º**

**(Refeições)**

**I — (Igual.)**

|                      |         |
|----------------------|---------|
| Almoço .....         | 200\$00 |
| Jantar .....         | 200\$00 |
| Pequeno-almoço ..... | 45\$00  |

**2 — (Igual.)**

**3 — (Igual.)**

## CAPÍTULO XIII

### Apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Complemento de subsídio de doença)

1 — (Igual.)

2 — (Retirar.)

3, 5 e 5 — (Passam, respectivamente, a 2, 3 e 4 com a mesma redacção.)

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

(Produção de efeitos)

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Março de 1981.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Motorista de táxi e letra A — 12 500\$.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1981.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Março de 1981, a fl. 115 do livro n.º 2, com o n.º 80/81, nos termos do artigo 24.<sup>a</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79,

## CCT entre a Ancave — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

O n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, o n.º 1 do ponto II «Acesso obrigatório» da cláusula 11.<sup>a</sup>, o n.º 1, alínea a), e o n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, e o anexo II a que se refere a cláusula 29.<sup>a</sup> do CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, passam a ter a seguinte redacção:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo II produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1981.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Acesso)

#### II — Acesso obrigatório:

1 — Os estagiários são promovidos a terceiros-escritários logo que completem dois anos de estágio. Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem os 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Retribuição dos trabalhadores nas deslocações)

- 1 — .....
- a) As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:
- |                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| Pequeno-almoço .....             | 60\$00    |
| Diária completa .....            | 1 000\$00 |
| Almoço, jantar ou ceia .....     | 250\$00   |
| Dormida com pequeno-almoço ..... | 600\$00   |
- b) .....

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 7 horas, inclusive.

## ANEXO II

### Tabela

| Grupos   | Remunerações |
|----------|--------------|
| 1 .....  | 20 000\$00   |
| 2 .....  | 18 250\$00   |
| 3 .....  | 17 000\$00   |
| 4 .....  | 15 600\$00   |
| 5 .....  | 14 350\$00   |
| 6 .....  | 13 000\$00   |
| 7 .....  | 11 500\$00   |
| 8 .....  | 9 500\$00    |
| 9 .....  | 6 200\$00    |
| 10 ..... | 5 500\$00    |

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1981.

Pela Ancave — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves:  
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Sítense — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

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

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

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

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

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins:  
Joaquim José Pinheiro da Fonseca.

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

Joaquim José Pinheiro da Fonseca.

Pela Federação dos Sindicatos do Comércio e Serviços:  
Mário Henriques Maria.

### Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra.
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e Sede da Fesintes, 23 de Janeiro de 1981.—  
Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos representados por esta Federação em todas as fases do processo de revisão do CCT de Abate de Aves, incluindo assinatura de texto final e req. portaria de extensão, são os seguintes:

- Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;
- Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja.

Lisboa, 2 de Março de 1981.— Pelo Secretariado,  
Maria de Jesus Lança.

Depositado em 19 de Março de 1981, a fl. n.º 116  
do livro n.º 2, com o n.º 81/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 3.ª

- 1 — .....  
2 — .....  
§ 1.º .....  
§ 2.º .....  
§ 3.º A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1980.  
§ 4.º Os subsídios de almoço e de deslocação produzem sempre efeito a partir da data de entrada em vigor das tabelas salariais.

#### Cláusula 6.ª

Eliminada a categoria A do 1.º grupo, por não subsistirem as razões da sua inclusão, pela incidência do n.º 1 da cláusula 7.ª do CCT.

#### Cláusula 32.ª

- § 1.º .....  
§ 2.º .....  
§ 3.º .....

1 — Independentemente de se tratar ou não de trabalho extraordinário, quando o serviço do trabalhador se processar fora das alfândegas, suas delegações e entrepostos, o trabalhador tem direito ao disposto na cláusula 84.ª, acrescido dos seguintes subsídios diárias:

Até 25 km não é atribuído o subsídio;  
De 25 km a 100 km — 300\$;  
Superior a 100 km — 500\$.

2 — .....

3 — A quilometragem é contada a partir do escritório da entidade patronal.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

| 1.º grupo — Praticantes                      |            |
|--|------------|
| C — 1.º ano .....                            | 11 800\$00 |
| B — 2.º ano .....                            | 12 600\$00 |
| 2.º grupo — Ajudantes                        |            |
| C <sub>1</sub> — 1.º e 2.º anos .....        | 13 700\$00 |
| C <sub>2</sub> — 3.º e 4.º anos .....        | 15 700\$00 |
| B — 5.º e 6.º anos .....                     | 16 900\$00 |
| B — 7.º ano .....                            | 17 700\$00 |
| A <sub>1</sub> — 8.º ano e seguintes .....   | 20 500\$00 |
| A <sub>2</sub> — (condições especiais) ..... | 23 700\$00 |
| § único .....                                |            |

Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

(Subsídio de almoço)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber da entidade patronal um subsídio de almoço diário de 80\$, e por dia efectivo de trabalho, a pagar no fim do mês a que respeita.

2 — O pagamento do subsídio poderá ser efectuado por senhas de refeição, não sendo, em qualquer caso, cativo de quaisquer encargos sociais.

§ 1.º Este subsídio só não será devido nos seguintes casos:

- Quando o trabalhador já tenha direito àquela refeição paga pela entidade patronal;
- Quando o trabalhador se encontrar em regime de turnos com refeição paga pela entidade patronal;
- Nos dias de descanso, feriados e férias definidos no CCT sempre que sejam observados, bem como na ocorrência de faltas injustificadas e ainda durante a prestação de serviço militar e em licença sem vencimento.

§ 2.º O subsídio de almoço não acrescerá aos subsídios de férias e 13.º mês.

§ 3.º Em caso de doença devidamente comprovada e por período de tempo superior a cinco dias e até nove meses, e ainda em caso de faltas justificadas, excepto as consignadas na alínea c) do § 1.º desta cláusula, a entidade patronal pagará aos trabalhadores o subsídio de almoço por inteiro como se ao serviço estivessem.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1981.

Pela Câmara dos Despachantes Oficiais:

(Assinatura ilegível.)  
Álvaro Manuel Lourenço.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 19 de Março de 1981, a fl. 116 do livro n.º 2, com o n.º 82/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Promoção e acesso)

15 — (Novo.)

Os caixeiros e escriturários do grupo B têm direito à passagem para o grupo A:

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposto objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos;

c) A comissão técnica prevista para os metalúrgicos será substituída pela comissão paritária.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de:

a) Nas empresas abrangidas pelas tabelas B, C e E, acréscimo mensal de 18,75 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da respectiva tabela. A tabela E será sobre a remuneração do grupo 4;

b) Nas empresas do sector manual: nas empresas abrangidas pela tabela A, acréscimo mensal de 13,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da respectiva tabela.

2 — Os trabalhadores de dois turnos rotativos são remunerados com o acréscimo mínimo de:

a) Nas empresas abrangidas pelas tabelas B, C e E, acréscimo mensal de 12,5% sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da respectiva tabela. A tabela E será sobre a remuneração do grupo 4;

b) Nas empresas do sector manual: nas empresas abrangidas pela tabela A, acréscimo mensal de 9% sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 1 da respectiva tabela.

3 — Nas empresas abrangidas pela tabela D:

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos são remunerados com o acréscimo mínimo de 3150\$;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com o acréscimo mínimo de 2050\$;

c) Terminada a vigência das presentes tabelas, às empresas da tabela D ser-lhe-á aplicado o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — (Redacção do n.º 3 do actual CCTV.)

5 — (Redacção do n.º 4 do actual CCTV.)

6 — (Redacção do n.º 5 do actual CCTV.)

7 — (Redacção do n.º 6 do actual CCTV.)

8 — A remuneração do trabalho por turnos constante dos n.ºs 1, alíneas a) e b), e 2, alíneas a), b) e c), desta cláusula terá a seguinte produção de efeitos:

a) Na empresa Morais Matias, L.ª, desde 1 de Setembro de 1980;

b) Nas empresas representadas pela AIVE, desde 1 de Outubro de 1980;

c) Nas empresas do sector óptico, assim como as empresas de óptica associadas na ANITV, e extração de areias, desde 1 de Novembro de 1980;

d) Em negociação;

e) Na empresa Crisal (sector automático da cristalaria) e nas empresas associadas na ANITV e AITVPNP, desde 1 de Dezembro de 1980.

### Cláusula 33.º-A

#### (Cantinas em regime de auto-serviço)

1 — As empresas do sector de vidro de embalagem (garrafaria) e do sector óptico deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores do sector de embalagem terão direito a um subsídio no valor de 60\$ e os trabalhadores do sector óptico a um subsídio no valor de 30\$ por cada dia de trabalho efectivo, nos termos do n.º 1.

3 — (Mantém-se a redacção do actual CCTV.)

4 — O subsídio será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula. Os valores constantes no n.º 2 desta cláusula produzem efeitos em conformidade com o disposto na cláusula 82.º

### Cláusula 36.º

#### (Grandes deslocações no continente e nas regiões autónomas)

a) A subsídio de 160\$ por dia, em conformidade com o disposto na cláusula 82.º;

### Cláusula 80.º

#### (Reclassificação ou reconversão)

3 — .....

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 01, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV.

### Cláusula 82.º

#### (Vigência e aplicação das tabelas)

Para efeitos da aplicação e início da vigência das tabelas, verificar-se-á:

1 — Em negociação.

2 — As empresas representadas pela AITVPNP e integradas na 1.ª divisão da ANITV aplicam a tabela C com efeitos desde 1 de Dezembro de 1980.

3 — As empresas representadas pela AIVE aplicam a tabela B com efeitos desde 1 de Outubro de 1980.

a) A tabela B é também aplicada à empresa Crisal (sector automático cristalaria) com efeitos desde 1 de Dezembro de 1980.

b) As empresas integradas no sector óptico, assim como as empresas de óptica associadas na ANITV, e a empresa Morais Matias, L.ª, aplicam a tabela D. As primeiras desde 1 de Novembro de 1980, a segunda desde 1 de Setembro de 1980.

4 — As empresas de extração de areias Sitrol, S. A. R. L., Socalsil, L.ª, Sifucel, L.ª, Areicau, L.ª, Sarel, L.ª, e Maioril, S. A. R. L., aplicam a tabela E com efeitos desde 1 de Novembro de 1980.

5 — A tabela F aplica-se à Normax, L.ª, com efeitos desde 1 de Dezembro de 1980.

#### Notas

2 — O moldador (óptica) auferirá um subsídio mensal de 1700\$ enquanto exercer a função.

4 — O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 1250\$.

Esclarecimento

Para efeitos de aplicação prática das percentagens previstas para o subsídio de turno, esclarece-se que o valor do subsídio para a embalagem é de 3350\$ para três turnos e de 2250\$ para dois turnos; para o sector de areias: três turnos, 2970\$; dois turnos, 1980\$; para o sector de transformação de chapa de vidro: três turnos, 3300\$; dois turnos, 2200\$.

Mais se esclarece que as empresas Termos Triunfo, L.<sup>da</sup>, Vidrotécnica, L.<sup>da</sup>, e Francisco Sanchez aplicam a tabela C em todas as suas condições.

Tabela A — Cristalaria e transformação (2.<sup>a</sup> divisão).

Tabela B — Vidro de embalagem (garrafaria) e empresa Crisal (sector automático cristalaria).

Tabela C — Transformação de chapa de vidro.

Tabela D — Sector óptico e Morais Matias, L.<sup>da</sup>

Tabelas salariais

| Grupos<br>+<br>4 | Remunerações mínimas mensais |            |            |            |
|------------------|------------------------------|------------|------------|------------|
|                  | Tabela A                     | Tabela B   | Tabela C   | Tabela D   |
| 06               |                              | 33 110\$00 | 32 350\$00 | 32 550\$00 |
| 05               |                              | 25 670\$00 | 25 050\$00 | 25 250\$00 |
| 04               |                              | 23 810\$00 | 23 250\$00 | 23 400\$00 |
| 03               |                              | 20 210\$00 | 19 750\$00 | 19 900\$00 |
| 02               |                              | 19 470\$00 | 19 000\$00 | 19 200\$00 |
| 01               |                              | 18 850\$00 | 18 400\$00 | 18 500\$00 |
| 00               |                              | 18 290\$00 | 17 850\$00 | 18 000\$00 |
| 1                |                              | 17 860\$00 | 17 450\$00 | 17 570\$00 |
| 2                |                              | 17 550\$00 | 17 150\$00 | 17 270\$00 |
| - 3              |                              | 17 240\$00 | 16 850\$00 | 16 960\$00 |
| 4                |                              | 16 930\$00 | 16 550\$00 | 16 660\$00 |
| 5                | Em<br>negociação             | 16 740\$00 | 15 350\$00 | 16 450\$00 |
| 6                |                              | 16 430\$00 | 16 050\$00 | 16 170\$00 |
| 7                |                              | 16 120\$00 | 15 750\$00 | 15 860\$00 |
| 8                |                              | 15 870\$00 | 15 500\$00 | 15 620\$00 |
| 9                |                              | 15 560\$00 | 15 200\$00 | 15 310\$00 |
| 10               |                              | 15 250\$00 | 14 900\$00 | 15 000\$00 |
| 11               |                              | 15 190\$00 | 14 850\$00 | 14 950\$00 |
| 12               |                              | 14 940\$00 | 14 600\$00 | 14 700\$00 |
| 13               |                              | 14 760\$00 | 14 400\$00 | 14 520\$00 |
| 14               |                              | 14 450\$00 | 14 100\$00 | 14 220\$00 |
| 15               |                              | 14 140\$00 | 13 800\$00 | 13 900\$00 |
| 16               |                              | 13 760\$00 | 13 450\$00 | 13 550\$00 |
| 17               |                              | 13 390\$00 | 13 100\$00 | 13 180\$00 |

Tabelas de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticantes-gerais

|                              | Tabela A         | Tabelas<br>B, C, D e F |
|------------------------------|------------------|------------------------|
| No 1. <sup>o</sup> ano ..... |                  | 9 350\$00              |
| No 2. <sup>o</sup> ano ..... | Em<br>negociação | 10 050\$00             |
| No 3. <sup>o</sup> ano ..... |                  | 10 700\$00             |
| No 4. <sup>o</sup> ano ..... |                  | 11 850\$00             |

Aprendizes-gerais

|                               | Tabela A         | Tabelas<br>B, C, D e F |
|-------------------------------|------------------|------------------------|
| Com 14/15 anos de idade ..... |                  | 6 700\$00              |
| Com 16 anos de idade .....    | Em<br>negociação | 7 400\$00              |
| Com 17 anos de idade .....    |                  | 8 000\$00              |

Praticantes — Metalúrgicos

|                              | Tabela A         | Tabelas<br>B, C, D e F |
|------------------------------|------------------|------------------------|
| No 1. <sup>o</sup> ano ..... |                  | 10 700\$00             |
| No 2. <sup>o</sup> ano ..... | Em<br>negociação | 11 800\$00             |

Aprendizes — Metalúrgicos

| anos de idade             | Tabela A         | Tabelas<br>B, C, D e F |
|---------------------------|------------------|------------------------|
| 1. <sup>o</sup> ano:      |                  |                        |
| 14 anos .....             |                  | 6 500\$00              |
| 15 anos .....             |                  | 6 500\$00              |
| 16 anos .....             |                  | 7 200\$00              |
| 17 anos .....             |                  | 7 850\$00              |
| 2. <sup>o</sup> ano:      |                  |                        |
| 14 anos .....             | Em<br>negociação | 7 200\$00              |
| 15 anos .....             |                  | 7 200\$00              |
| 16 anos .....             |                  | 7 850\$00              |
| 3. <sup>o</sup> ano:      |                  |                        |
| 14 anos .....             |                  | 7 850\$00              |
| 15 anos .....             |                  | 7 850\$00              |
| 4. <sup>o</sup> ano ..... |                  | 8 500\$00              |

Aprendizes do forno

|                               | Tabela A         |
|-------------------------------|------------------|
| Com 14/15 anos de idade ..... |                  |
| Com 16 anos de idade .....    |                  |
| Com 17 anos de idade .....    |                  |
| Com 18/19 anos de idade ..... | Em<br>negociação |

*Pré-oficial de colocador, cortador, biselador, esplanador, moldureiro, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, armador de vitrais e foscador artístico a areia:*

|                           | Tabela A   |
|---------------------------|------------|
| 1. <sup>o</sup> ano ..... | 13 550\$00 |
| 2. <sup>o</sup> ano ..... | 15 450\$00 |

*Pré-oficial de polidor de vidro plano:*

|                           | Tabela A   |
|---------------------------|------------|
| 1. <sup>o</sup> ano ..... | 12 550\$00 |
| 2. <sup>o</sup> ano ..... | 14 350\$00 |

*Pré-oficial de foscador a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir e operador de máquina de corte de vidro:*

|                           | Tabela A   |
|---------------------------|------------|
| 1. <sup>o</sup> ano ..... | 11 700\$00 |
| 2. <sup>o</sup> ano ..... | 13 400\$00 |

| Categorias   | Grupos          |
|--|-----------------|
| Ajudante de operador de máquina semiautomática de serigrafia .....       | 15              |
| Preparadora de écrans .....  | 9               |
| Marcador de obra .....   | (Em negociação) |
| Rocadeira .....  | (Em negociação) |
| Controlista .....  | (Em negociação) |
| Queimadeira .....  | (Em negociação) |
| Cortadeira .....   | (Em negociação) |
| Examinador de obra .....   | 6               |
| Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos ..... | 5               |
| Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos .....         | 6               |
| Auxiliar de planeamento (óptica) .....                                   | 11              |
| Paletizador .....  | 9               |
| Retratilizador .....   | 9               |

#### Definição de categorias

*Colhedor de pingos.* — É o trabalhador que colhe pequenas porções de vidro que prepara para obter pingos.

*Operadora de máquina manual (serigrafia).* — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa (manual) de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para a adaptação ao tipo de obra.

*Operadora de máquina semiautomática (serigrafia).* — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Pedreiro de fornos.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos.

*Auxiliar de planeamento (óptica).* — A definir através de comissão paritária.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Píano do Norte de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins (Cristalaria):  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Construção da Madeira — Asilcom:  
(Não assinou.)

Pela Polo — Produtos Ópticos, L.da:  
(Não assinou.)

Pela Essilor Lusitânia — Sociedade Óptica, L.da:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Optipor — Óptica Portuguesa, L.da:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Iola — Indústria Óptica, L.da:  
(Assinatura ilegível.)

Pela E. A. Rodrigues & C.º, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Areicau, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sitrol, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sarel, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Maioril, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Socalsil, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sifucel, L.º:  
António Lopez Bértolo.

Pela Fábrica Irmãos Stephens, E. P.:  
(Não assinou.)

Pela Optilente, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Leitz Portugal:  
(Não assinou.)

Pela Moraes Matias, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Favilda Vidros, L.º:  
(Não assinou.)

Pela Normax, L.º (Fábrica de Vidros Científicos):  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Climento e Vídeo de Portugal:  
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:  
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:  
Mário Henriques Martins.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:  
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:  
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo:  
Manuel Caetano Valente.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:  
Rui Azevedo Marques.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Portalegre:  
Casimiro dos Santos Gomes.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Castelo Branco:  
Casimiro dos Santos Gomes.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Leiria:  
Casimiro dos Santos Gomes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:  
Manuel Caetano Valente.

**Tabelas de retribuição mínima de trabalho à peça**

1 — Manter as tabelas actualmente em vigor até ser possível encontrar a fórmula correcta para o cálculo do valor/peça.

2 — Enquanto não for encontrado o novo valor/peça a que se refere o número anterior, o salário de cada trabalhador é calculado segundo a fórmula:

$$Sd = x + 16,66 \times 200\$ \text{ (para o oficial)}$$

em que

$Sd$ =salário/dia;

$X=Vp \times N + \text{adicionais quanto os haja};$

sendo

$Vp$  = valor/peça.

$N$ =número de peças produzidas.

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

*Manuel Caetano Valente.*

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

**Adenda**

Entre as partes outorgantes na revisão do CCTV é acordada a seguinte adenda àquela revisão:

**Cláusula 27.\***

**(Remuneração do trabalho por turnos)**

8 — .....

d) Nas empresas associadas na Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e pela 2.ª divisão (cristalaria) da Associação Nacional dos Transformadores de Vidro, desde 1 de Janeiro de 1981.

**Cláusula 82.\***

**(Vigência e aplicação das tabelas)**

1 — As empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e pela 2.ª divisão (cristalaria) da Associação Nacional dos Transformadores de Vidro aplicam a tabela A, com efeitos a 1 de Janeiro de 1981.

**Tabelas salariais**

**Remunerações mínimas mensais**

| Grupos   | Tabela A   |
|----------|------------|
| 06 ..... | 30 000\$00 |
| 05 ..... | 24 000\$00 |
| 04 ..... | 21 600\$00 |
| 03 ..... | 19 200\$00 |
| 02 ..... | 18 600\$00 |
| 01 ..... | 17 880\$00 |
| 00 ..... | 17 100\$00 |
| 1 .....  | 16 800\$00 |
| 2 .....  | 16 260\$00 |
| 3 .....  | 15 900\$00 |
| 4 .....  | 15 480\$00 |
| 5 .....  | 15 240\$00 |

| Grupos   | Tabela A   |
|----------|------------|
| 6 .....  | 14 940\$00 |
| 7 .....  | 14 580\$00 |
| 8 .....  | 14 280\$00 |
| 9 .....  | 14 040\$00 |
| 10 ..... | 13 920\$00 |
| 11 ..... | 13 740\$00 |
| 12 ..... | 13 560\$00 |
| 13 ..... | 13 140\$00 |
| 14 ..... | 12 900\$00 |
| 15 ..... | 12 660\$00 |
| 16 ..... | 12 360\$00 |
| 17 ..... | 12 120\$00 |

**Tabelas de praticantes e aprendizes e pré-oficiais**

**Praticantes-gerais**

|                  | Tabela A   |
|------------------|------------|
| No 1.º ano ..... | 9 200\$00  |
| No 2.º ano ..... | 9 950\$00  |
| No 3.º ano ..... | 10 650\$00 |
| No 4.º ano ..... | 11 700\$00 |

**Aprendizes-gerais**

|                               | Tabela A  |
|-------------------------------|-----------|
| Com 14/15 anos de idade ..... | 6 500\$00 |
| Com 16 anos de idade .....    | 7 170\$00 |
| Com 17 anos de idade .....    | 7 800\$00 |

**Praticantes — Metalúrgicos**

|               | Tabela A   |
|---------------|------------|
| 1.º ano ..... | 10 630\$00 |
| 2.º ano ..... | 11 730\$00 |

**Aprendizes — Metalúrgicos**

| Anos de idade | Tabela A  |
|---------------|-----------|
| 1.º ano:      |           |
| 14 anos ..... | 6 320\$00 |
| 15 anos ..... | 6 320\$00 |
| 16 anos ..... | 7 000\$00 |
| 17 anos ..... | 7 630\$00 |
| 2.º ano:      |           |
| 14 anos ..... | 7 000\$00 |
| 15 anos ..... | 7 000\$00 |
| 16 anos ..... | 7 630\$00 |
| 3.º ano:      |           |
| 14 anos ..... | 7 630\$00 |
| 15 anos ..... | 7 630\$00 |
| 4.º ano ..... | 8 250\$00 |

**Aprendizes do forno**

|                               | Tabela A   |
|-------------------------------|------------|
| Com 14/15 anos de idade ..... | 8 000\$00  |
| Com 16 anos de idade .....    | 9 100\$00  |
| Com 17 anos de idade .....    | 9 850\$00  |
| Com 18/19 anos de idade ..... | 10 600\$00 |

**Alterações ao enquadramento**

| Categorias                            | Grupos |
|---------------------------------------|--------|
| Condutor de máquinas de lapidar ..... | 2      |

As categorias abaixo indicadas, e que na revisão constavam como «A negociar», mantêm o enquadramento do CCTV para a indústria vidreira actualmente em vigor:

| Categorias                                | Grupos |
|---|--------|
| Monitor .....                             | 1      |
| Lapidário de pingentes .....              | 5      |
| Polidor de lapidação ou roça .....        | 5      |
| Ponteleiro .....                          | 5      |
| Rebordador .....                          | 5      |
| Moldador de frascaria (cristalaria) ..... | 8      |
| Auxiliar de planeamento .....             | 11     |

| Categorias                          | Grupos |
|-------------------------------------|--------|
| Controloista .....                  | 16     |
| Cortadeira .....                    | 16     |
| Marcador de obra para lapidar ..... | 16     |
| Queimadeira .....                   | 16     |
| Rocadeira .....                     | 16     |

**Eclarecimento**

Para efeitos de aplicação prática das percentagens previstas para o subsídio de turno, esclarece-se que para as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e pela 2.ª divisão (cristalaria) o valor do subsídio é de 2270\$ para três turnos e 1510\$ para dois turnos.

**Lista de assinaturas:**

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins (Cristalaria):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fábrica Irmãos Stephens, E. P.:

(Não assinou.)

Pela Favilda Vidros, L. da:

(Assinatura ilegível.)

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

Manuel Caetano Valente.

Depositado em 19 de Março de 1981, a fl. 116 do livro n.º 2, com o n.º 83/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Piano do Norte de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro — Alteração salarial**

**Cláusula 27.º**

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de 2000\$ mensais.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de 1250\$ mensais.

**Cláusula 36.º**

**(Grandes deslocações no continente e regiões autónomas)**

a) Um subsídio de 160\$ diários.

**Cláusula 74.º**

**(Início da vigência das tabelas salariais)**

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

**ANEXO I**

**Apenas para a transformação de vidro piano**

| Grupo | Categoria   | Remuneração mensal mínima |
|-------|---|---------------------------|
| 01    | Encarregado A .....                               | 18 750\$00                |
| 1     | Biselador ou lapidador .....                      |                           |
|       | Colocador .....                                   |                           |
|       | Cortador .....                                    |                           |
|       | Encarregado B .....                               |                           |
|       | Espelhador .....                                  |                           |
|       | Focador .....                                     |                           |
|       | Gravador .....                                    |                           |
|       | Operador de máquina de fazer aresta e bisel ..... |                           |
| 2     | Operador de máquina de corte .....                |                           |
|       | Operador de máquina de fazer aresta e polir ..... | 17 200\$00                |
| 3     | Polidor de vidro piano .....                      | 16 850\$00                |

| Grupos | Categorias                             | Remunerações mensais mínimas | Categorias  | Remunerações mensais mínimas |
|--------|--|------------------------------|---|------------------------------|
| 4      | Foscador a areia (não artístico) ..... | 14 950\$00                   | Praticantes-gerais:   |                              |
| 5      | Caixoteiro .....                       | 14 450\$00                   | 1.º ano .....   | 8 750\$00                    |
| 6      | Servente masculino .....               | 13 800\$00                   | 2.º ano .....   | 9 350\$00                    |
| 8      | Servente feminino .....                | 13 200\$00                   | 3.º ano .....   | 9 950\$00                    |
|        |  |                              | 4.º ano .....   | 10 500\$00                   |
|        |  |                              | Aprendizes-gerais:  |                              |
|        |  |                              | Com 14/15 anos de idade .....   | 5 250\$00                    |
|        |  |                              | Com 16 anos de idade .....  | 5 850\$00                    |
|        |  |                              | Com 17 de idade .....   | 6 400\$00                    |
|        |  |                              |   |                              |
|        | Categorias                             | Remuneração mensal mínima    |   |                              |
|        |  |                              | Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal:<br><i>(Assinaturas ilegíveis.)</i>                           |                              |
|        | Pré-oficiais:                          |                              |   |                              |
|        | Categorias até ao grupo 3:             |                              |   |                              |
|        | 1.º ano .....                          | 12 750\$00                   | Pelo Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro:<br><i>Joaquim da Silva Santos.</i><br><i>Hernâni Dias Silva Costa.</i> |                              |
|        | 2.º ano .....                          | 13 500\$00                   |   |                              |
|        | 3.º ano .....                          | 14 250\$00                   |   |                              |
|        | Categorias do grupo 4 e seguintes:     |                              |   |                              |
|        | 1.º ano .....                          | 12 450\$00                   | Depositado em 20 de Março de 1981, a fl. 116 do   |                              |
|        | 2.º ano .....                          | 13 050\$00                   | livro n.º 2, com o n.º 84/81, nos termos do artigo 24.º   |                              |
|        | 3.º ano .....                          | 13 650\$00                   | do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.   |                              |

**CCT entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L.,  
e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro — Alteração salarial**

**Cláusula 27.\***

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de 2000\$ mensais.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de 1250\$ mensais.

**Cláusula 36.\***

(Grandes deslocações no continente e regiões autónomas)

a) Um subsídio de 160\$ diários;

**Cláusula 74.\***

(Início da vigência das tabelas salariais)

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

**ANEXO I**

Apenas para a transformação e produção de cristalaria

| Grupos | Categorias                          | Remunerações mensais mínimas |
|--------|-------------------------------------|------------------------------|
| 02     | Chefe de fabricação .....           | 24 200\$00                   |
|        | Director de fábrica .....           | 24 200\$00                   |
|        | Director de serviços .....          | 24 200\$00                   |
| 01     | Adjunto de chefe de fabricação .... | 20 450\$00                   |

| Grupos | Categorias                                       | Remunerações mensais mínimas |
|--------|--|------------------------------|
| 00     | Analista .....                                   | 17 880\$00                   |
|        | Chefe de equipa .....                            | 17 880\$00                   |
|        | Chefe de secção .....                            | 17 880\$00                   |
|        | Chefe de turno de máquinas automáticas .....     | 17 880\$00                   |
|        | Desenhador criador de modelos .....              | 17 880\$00                   |
|        | Desenhador projectista .....                     | 17 880\$00                   |
|        | Encarregado A .....                              | 17 880\$00                   |
|        | Fornalista .....                                 | 17 880\$00                   |
| 1      | Afinador de máquinas .....                       | 16 800\$00                   |
|        | Auxiliar chefe de turno .....                    | 16 800\$00                   |
|        | Condutor-afinador de máquinas .....              | 16 800\$00                   |
|        | Condutor de máquinas automáticas ou prensa ..... | 16 800\$00                   |
|        | Controlador de fabrico .....                     | 16 800\$00                   |
|        | Decoradora .....                                 | 16 800\$00                   |
|        | Desenhador .....                                 | 16 800\$00                   |
|        | Desenhador-decorador .....                       | 16 800\$00                   |
|        | Educadora infantil .....                         | 16 800\$00                   |
|        | Encarregado B .....                              | 16 800\$00                   |
|        | Esmerilhador de artigos de laboratório .....     | 16 800\$00                   |
|        | Foscador artístico a ácido .....                 | 16 800\$00                   |
|        | Foscador artístico a areia .....                 | 16 800\$00                   |
|        | Gravador artístico a ácido .....                 | 16 800\$00                   |
|        | Gravador artístico de laboratório .....          | 16 800\$00                   |
|        | Gravador à roda .....                            | 16 800\$00                   |
|        | Lapidário .....                                  | 16 800\$00                   |
|        | Maçariqueiro .....                               | 16 800\$00                   |
|        | Maçariqueiro de artigos de laboratório .....     | 16 800\$00                   |
|        | Monitor .....                                    | 16 800\$00                   |
|        | Oficial belga .....                              | 16 800\$00                   |

| Grupos | Categorias  | Remunerações mensais mínimas   | Grupos   | Categorias  | Remunerações mensais mínimas   |
|--------|---|--|--|---|--|
| 1      | Oficial marisador .....<br>Oficial de prensa (cristalaria e garrafaria) .....<br>Operador-afinador de máquinas automáticas de serigrafia .....<br>Pantogravador .....<br>Pintor .....<br>Promotor de vendas .....   | 16 800\$00<br>16 800\$00<br>16 800\$00<br>16 800\$00<br>16 800\$00<br>16 800\$00               | 11   | Desenhador de obra pirogravada ...<br>Enfornador de obra pirogravada ou pintura .....<br>Guarda .....<br>Mestre(a) de empalhação de vime .....<br>Porreiro .....<br>Desenformador .....   | 13 140\$00<br>13 140\$00<br>13 140\$00<br>13 140\$00<br>13 140\$00<br>13 140\$00   |
| 2      | Maquinista (cristalaria) .....<br>Poteiro .....   | 16 260\$00<br>16 260\$00   | 12   | Ajudante de fundidor .....<br>Auxiliar de armazém .....<br>Moleiro .....<br>Servente de pedreiro .....  | 12 900\$00<br>12 900\$00<br>12 900\$00<br>12 900\$00   |
| 3      | Carpinteiro .....<br>Marisador .....<br>Moldador belga .....<br>Pedreiro ou trolha .....<br>Rolhista .....  | 15 900\$00<br>15 900\$00<br>15 900\$00<br>15 900\$00<br>15 900\$00                             | 13   | Alimentador de máquinas .....<br>Azartadeira .....<br>Armador de caixas de madeira ou cartão .....<br>Escolhedor .....<br>Maquinista de palha de madeira ...<br>Servente masculino .....  | 12 660\$00<br>12 660\$00<br>12 660\$00<br>12 660\$00<br>12 660\$00<br>12 660\$00   |
| 4      | Apontador conferente .....<br>Colhedor de frascaria (cristalaria) .....<br>Preparador-programador .....   | 15 480\$00<br>15 480\$00<br>15 480\$00   | 14   | Ajudante de máquinas de serigrafia (operador) .....<br>Auxiliar de infantário .....<br>Auxiliar de serigravadora .....<br>Controlista .....<br>Cortadeira .....<br>Decalcadeira .....<br>Embalador(a) .....<br>Empalhadeira de palha .....<br>Empalhadeira de vime .....<br>Escolhedeira de casco .....<br>Preparadora de vime .....<br>Queimadeira .....<br>Roçadeira .....<br>Serigravadora ..... | 12 360\$00<br>12 360\$00 |
| 5      | Chefe de turno .....<br>Compositor .....<br>Lapidário de pingentes .....<br>Oleiro .....<br>Polidor (lapidação e roça) .....<br>Ponteleiro .....<br>Rebordador .....  | 15 240\$00<br>15 240\$00<br>15 240\$00<br>15 240\$00<br>15 240\$00<br>15 240\$00<br>15 240\$00 | 15   | Lavaadeira .....<br>Servente feminino .....   | 12 120\$00<br>12 120\$00   |
| 6      | Ajudante de condutor de máquinas automáticas (garrafaria e cristalaria) .....<br>Ajudante de pantogravador .....<br>Ajudante de potreiro .....<br>Chefe de turno de fabricação .....<br>Colhedor-moldador .....<br>Colhedor de prensa (cristalaria) ....<br>Colhedor-preparador ..... | 14 940\$00<br>14 940\$00<br>14 940\$00<br>14 940\$00<br>14 940\$00<br>14 940\$00<br>14 940\$00 | <b>Pré-oficiais</b>  |   |  |
| 7      | Analista .....  | 14 580\$00   | <b>Categorias até ao grupo 3:</b>  |   |  |
| 8      | Ajudante de oleiro .....<br>Apontador de obra .....<br>Apontador vidreiro .....<br>Auxiliar de encarregado .....<br>Controlador de secção de acabamento .....<br>Moldador de frascaria (cristalaria) .....<br>Fundidor .....  | 14 280\$00<br>14 280\$00<br>14 280\$00<br>14 280\$00<br>14 280\$00<br>14 280\$00<br>14 280\$00 | <b>1.º ano .....<br/>2.º ano .....<br/>3.º ano .....</b>                               |   |  |
| 9      | Auxiliar de composição .....<br>Cozedor de pintura a fogo .....<br>Enfornador de potes ou tanque .....<br>Ferramenteiro .....<br>Fiel de armazém .....<br>Foscador a ácido (não artístico) ....<br>Foscador a areia (não artístico) ....<br>Temperador ou arquista .....              | 14 040\$00<br>14 040\$00<br>14 040\$00<br>14 040\$00<br>14 040\$00<br>14 040\$00<br>14 040\$00 | <b>Categorias dos grupos 4 e seguintes:</b>  |   |  |
| 10     | Ajudante de cozedor de pintura a fogo .....<br>Caixoteiro .....<br>Caldeador .....<br>Colhedor de bolas .....<br>Colhedor de marisas .....<br>Cortador a frio .....<br>Cortador a quente .....<br>Encaixotador .....  | 13 560\$00<br>13 560\$00<br>13 560\$00<br>13 560\$00<br>13 560\$00<br>13 560\$00<br>13 560\$00 | <b>1.º ano .....<br/>2.º ano .....<br/>3.º ano .....</b>                               |   |  |
|        |   |  | <b>No 1.º ano .....<br/>No 2.º ano .....<br/>No 3.º ano .....<br/>No 4.º ano .....</b> |   |  |
|        |   |  | <b>Remunerações mensais mínimas</b>  |   |  |
|        |   |  | 8 750\$00<br>9 350\$00<br>9 950\$00<br>10 500\$00                                      |   |  |

Aprendizes-gerais

|                               | Remunerações<br>mensais mínimas |
|-------------------------------|---------------------------------|
| Com 14/15 anos de idade ..... | 5 250\$00                       |
| Com 16 anos de idade .....    | 5 850\$00                       |
| Com 17 anos de idade .....    | 6 400\$00                       |

Aprendizes do forno

|                               | Remunerações<br>mensais mínimas |
|-------------------------------|---------------------------------|
| Com 14/15 anos de idade ..... | 6 250\$00                       |
| Com 16 anos de idade .....    | 7 250\$00                       |
| Com 17 anos de idade .....    | 7 850\$00                       |
| Com 18 anos de idade .....    | 9 000\$00                       |
| Com 19 anos de idade .....    | 10 000\$00                      |

A retribuição do grupo B será inferior em 300\$ mensais para os grupos estabelecidos no n.º 1 e de 150\$ para os restantes grupos constantes da tabela.

Pela Comissão Negociadora Patronal:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Comissão Negociadora Sindical:  
*Joaquim da Silva Santos.*  
*Hernani Dias da Silva e Costa.*  
*Joaquim Ribeiro França.*

Depositado em 19 de Março de 1981, a fl. 116 do livro n.º 2, com o n.º 85/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.