

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Luís Joaquim Bulcão.

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

Luís Joaquim Bulcão.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Luís Joaquim Bulcão.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Fevereiro de 1983, a fl. 60 do livro n.º 3, com o n.º 66/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, em toda a área nacional, por um lado, as empresas representadas pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação e distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto à tabela salarial, cujo período mínimo de vigência será de 12 meses.

3 — A presente tabela de remunerações mínimas produz efeitos de 1 de Julho de 1982 até 31 de Dezembro de 1983.

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

Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

1 — A convenção poderá ser denunciada decorridos que sejam 10 meses em relação à tabela salarial ou 20 meses tratando-se das restantes matérias, a contar da data da sua distribuição.

2 — A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção.

3 — A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

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

Categorias	Idade média	Habilitações literárias
Aprendizes (metalúrgicos e electricistas ...)	14	—
Paquete	14	—
Telefonista	15	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	-	Idem.
Secretária de direcção	-	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador	18	—
Porteiro e guarda	18	—
Recepcionista estagiário	18	9.º ano de escolaridade.

b) Possuir carteira profissional, quando tal seja legalmente obrigatório;

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

d) O recepcionista estagiário deverá ter a carta de condução há mais de 1 ano.

2 — Para os efeitos de acesso às categorias imediatas, conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pré-oficial ou equivalente prestado a outras entidades patronais, desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional (desde que expressamente admitido com essa condição).

3 — A empresa tem sempre o direito de submeter o candidato a exame prévio e a exame de aptidão profissional, segundo os seus critérios.

Cláusula 5.^a

(Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias, salvo se se tratar de trabalhadores dos grupos I a V, em que esse período poderá ir até 6 meses.

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

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

Cláusula 6.^a

(Direito ao lugar — Preferência no preenchimento de vagas)

1 — Qualquer trabalhador do quadro permanente que se encontre temporariamente impedido por causa que não lhe seja imputável mantém no seu regresso ao trabalho todos os direitos e regalias que possuía.

2 — Aos trabalhadores admitidos a prazo para efeitos de substituição, sempre que se verifiquem vagas na respectiva categoria, será dada preferência no seu preenchimento desde que, dentro dos critérios da empresa, reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 7.^a

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a 6 meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

4 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

7 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

8 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

9 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 7, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

10 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

11 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

12 — No caso previsto no n.º 2 deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

13 — O regime previsto na presente cláusula aplica-se às situações de trabalho eventual e sazonal.

14 — O mesmo regime será aplicado aos contratos a prazo actualmente em vigor, ainda que não reduzidos a forma escrita, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

15 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

16 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

Cláusula 8.^a

(Quadros de pessoal)

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

2 — Serão também enviados exemplares dos referidos mapas de pessoal aos sindicatos outorgantes deste CCTV.

3 — À data de envio dos mapas de pessoal, as entidades patronais afixarão no local de trabalho e por forma bem visível, durante 45 dias, cópias dos mesmos mapas de pessoal, rectificações e substituições para eventuais reclamações pelos trabalhadores e que serão mantidos em arquivo durante 1 ano.

4 — Qualquer violação do estabelecido implicará a punição estabelecida por lei.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as funções que desempenham, em conformidade com as categorias constantes do anexo 1.

2 — É vedado à entidade patronal atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a entidade patronal usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais de uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste CCTV e remunerado pela categoria a que corresponda a remuneração mais elevada.

Cláusula 10.^a

(Acessos)

1 — A passagem referida na cláusula respeitante a promoções, quando resultar de normas estabelecidas, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — No provimento dos lugares, a empresa dará, sempre que o entenda possível, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

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

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Rececionista estagiário Praticante metalúrgico do 1.º ano. Praticante metalúrgico do 2.º ano. Praticante electricista do 1.º ano. Praticante electricista do 2.º ano.	Estagiário do 2.º ano Escriturário de 2.ª Rececionista de 2.ª Praticante metalúrgico do 2.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Praticante electricista do 2.º ano. Profissional electricista de 2.ª classe.
2 anos	Rececionista de 2.ª .. Escriturário de 2.ª	Rececionista de 1.ª Escriturário de 1.ª
3 anos	Profissional electricista de 2.ª Profissional metalúrgico de 2.ª	Profissional electricista de 1.ª Profissional metalúrgico de 1.ª

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

5 — Os contínuos e porteiros com 21 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros com mais de 21 anos de idade logo que completem esta idade.

6 — Os escriturários de 1.ª classe e rececionistas de 1.ª poderão passar a escriturários principais e rececionistas principais desde que se verifique que vêm exercendo funções qualitativamente enunciadas para a

categoria de escriturário principal ou recepcionista principal previstas nesta convenção.

7 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de monitor electricista e ainda diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha mercante e da marinha de guerra e curso de marinha de guerra portuguesa e da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de praticante electricista do 1.º ano.

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

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

10 — Para os efeitos desta cláusula, as categorias profissionais de:

Oficial mecânico;
Oficial bate-chapas;
Oficial de pintura,

correspondem a profissionais metalúrgicos.

Cláusula 11.ª

(Promoções)

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

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores escriturários ou contínuos, cobradores e empregados de serviços externos.

3 — Haverá um chefe de oficina nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.ª

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço;
- b) Pagar-lhes uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como

moral, cumprindo as normas de higiene e segurança;

- d) Contribuir para sua elevação e formação profissional;
- e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organismos sindicais, como dirigentes ou delegados, instituições de previdência, de representação dos trabalhadores, facilitando-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Prestar aos organismos competentes nomeadamente departamentos oficiais e aos sindicatos todas as informações decorrentes da lei e do presente CCTV;
- i) Segurar todos os trabalhadores, de acordo com a retribuição auferida, por acidentes de trabalho, cobrindo o seguro, além do período de trabalho, as deslocações de ida e regresso ao local de trabalho;
- j) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCTV;
- k) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, e nas instalações da empresa, local apropriado para tomarem as suas refeições desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

- h) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j) Não divulgar informações referentes à empresa, tais como, estratégias sectoriais e globais, organização, método de produção e negócios;
- l) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, entidade patronal e colegas.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo os casos previstos na lei;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito das partes;
- j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na lei.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática dos actos previstos no n.º 1 deste artigo salvo quanto aos referidos nas alíneas d) e e), se tiver havido prévia autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 15.^a

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às entidades patronais exercer o *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

(Local de trabalho)

1 — Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste CCTV ou da lei. Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação, estações ou escritórios).

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestar serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto na última parte do n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, terá direito à indemnização correspondente a 1 mês por cada ano de serviço completo, no mínimo de 3 meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal será de 45 horas distribuído por 5 dias ou de 43 horas distribuído por 5 dias e meio. Exceptuam-se os trabalhadores de escritório, para os quais se manterá o horário de 42 horas em 5 dias.

2 — Estes horários não prejudicam horários inferiores já praticados.

3 — O período de intervalo para refeição será de 1 hora a 2 horas, excepto para os que trabalham nos aeroportos ou locais similares (estações de caminho de ferro, cais) em que poderá ser de 1 a 3 horas.

4 — Todos os trabalhadores têm um período nunca inferior a 10 horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.

Cláusula 18.^a

(Horários rotativos)

1 — Nos aeroportos e noutros locais onde isso se justifique, as empresas organizarão horários rotativos, os quais, dentro dos limites do período normal de trabalho, cobrirão o período de tempo necessário à actividade.

2 — Se tais horários forem de interesse e iniciativa da empresa terão um acréscimo de 25%, quando cubra período nocturno.

Cláusula 19.^a

(Trabalho extraordinário)

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

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

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — A prestação de trabalho extraordinário não excederá as 2 horas diárias nem ultrapassará, no total, as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de 5 horas, quando se trate de demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 21.^a

(Trabalho fora do País)

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado;

c) Ao alojamento e à alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência.

2 — A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nas alíneas a) e c) do número anterior fica limitada a 6 meses e os respectivos montantes só serão pagos mediante a apresentação dos respectivos recibos.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 22.^a

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 — A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 23.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

2 — É ainda remunerado como tal, o trabalho prestado para além das 7 horas quando tiver início 4 horas antes destas e se prolongue para além daquelas.

Cláusula 24.^a

(Retribuição de trabalho extraordinário)

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

- a) Primeira hora com 50% de acréscimo;
- b) 75% quanto às restantes.

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

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

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1 — Nas categorias sem acesso obrigatório, às retribuições mínimas da tabela, acrescerá o montante de 2,5% por cada 3 anos de permanência na mesma

categoria profissional até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade, se a diuturnidade ou diuturnidades houver lugar, vencer-se-á em 1 de Janeiro de 1983, mesmo que nessa data tenha mais de 3 anos de categoria, vencendo-se a segunda em 1 de Janeiro de 1986.

3 — As diuturnidades serão absorvíveis por aumentos voluntários (quando superiores aos mínimos contratuais) quer a conceder no futuro, quer já concedidos no passado.

Cláusula 26.^a

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

Sempre que um profissional passar a exercer funções correspondentes à categoria ou classe superior, adquire de pleno direito a nova categoria ou classe ao fim de 3 meses de trabalho consecutivo ou ao fim de 5 meses intercalados, em 12 meses consecutivos, sem prejuízo do direito a receber a retribuição da função mais remunerada.

Cláusula 27.^a

(Condições especiais de retribuição)

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2,5% sobre o nível 6 da tabela salarial, enquanto no desempenho das funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, ao substituto caberá o subsídio na parte proporcional ao tempo da substituição, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

3 — Podem, no entanto, as empresas substituir o abono referido no n.º 1 por um seguro que cubra os valores pecuniários que estejam à guarda do trabalhador.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de Natal)

1 — A todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço no dia 15 de Dezembro de cada ano, contando mais de 1 ano de antiguidade de serviço efectivo prestado nesse ano civil, será devido um subsídio no valor de 1 mês de retribuição.

2 — Aos trabalhadores que se encontrem ao serviço no dia 15 de Dezembro, e não tenham ainda 1 ano de antiguidade será devido um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, desde a data da sua admissão até 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito aos duodécimos do subsídio fixado no n.º 1, em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4 — Os trabalhadores que passem à situação de baixa por doença terão direito a receber os duodéci-

mos do subsídio fixado no n.º 1, na proporção do tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano, recorrendo à caixa de previdência para receberem dela os duodécimos em falta.

5 — Para os efeitos dos números anteriores, entende-se como mês completo qualquer fracção do mês desde que corresponda pelo menos a 10 dias úteis.

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

Cláusula 29.^a

(Trabalho prestado em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou no dia de descanso semanal complementar é pago com o acréscimo de 200% da retribuição devida pelo tempo de trabalho prestado nesses dias, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado em dia feriado, será pago com 25% da retribuição devida pelo tempo de trabalho prestado nesses dias, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — Para efeitos do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

5 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período da duração normal prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado, será sempre pago como dia completo de trabalho.

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

7 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal ou feriados no estrangeiro, tem direito a receber o adicional referido no n.º 2 desta cláusula e a gozar um dia de descanso em seguida e imediatamente à sua chegada.

CAPÍTULO VII

Deslocações

Cláusula 30.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para

além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir consignados:

- a) Ao custo do transporte, contra factura, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Para deslocações superiores a 5 dias, a um subsídio de deslocação no montante de 300\$ diários quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de 180\$ se a deslocação ocorrer no País mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando os trabalhadores de Lisboa e Porto que nada terão a auferir em deslocações dentro da Grande Lisboa e do Grande Porto;
- c) Dormida e alimentação, contra factura;
- d) No caso de o trabalhador utilizar viatura própria por conveniência da entidade patronal, o quilómetro será pago pelo coeficiente de 0,28 sobre o preço de 11 de gasolina em vigor.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal e complementar)

1 — São considerados dias de descanso semanal os domingos e complementares os sábados, salvaguardando-se o disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — Os trabalhadores terão direito a 1 dia de descanso semanal e a 1 ou meio dia de descanso semanal complementar de harmonia com a cláusula 17.^a (período normal de trabalho).

3 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de horário rotativo terão direito a que os seus dias de descanso semanal e semanal complementar coincidam, pelo menos, uma vez de 2 em 2 meses com o domingo e o sábado (salvo acordo em contrário, entre as partes interessadas).

4 — É proibido o trabalho em dia de descanso semanal e semanal complementar, com excepção dos trabalhadores em regime de horário rotativo.

5 — Sempre que possível a entidade patronal deve proporcional aos trabalhadores do mesmo agregado familiar se ambos os trabalhadores forem da mesma empresa, o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 32.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;

- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

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

3 — Para além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;
- b) Terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 33.^a

(Direito a férias)

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 5 desta cláusula.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos previstos neste CCTV.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal, nem em dia feriado.

4 — O período de férias é de 30 dias de calendário.

5 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias de 10 dias consecutivos.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpedadamente.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda os não tiver gozado, parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

8 — No mínimo de 15 dias antes do início das férias ou do seu primeiro período, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

9 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a venha exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

10 — A transgressão ao disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

11 — A entidade patronal que intencionalmente não cumpra total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

12 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por infracção das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Marcação do período de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 35.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

2 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 36.^a

(Retribuição durante as férias e subsídio)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 45.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 37.^a

(Cumulação de férias)

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores das regiões autónomas que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 38.^a

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio desde que avise a entidade patronal com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo das férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a remuneração e subsídio respectivos.

3 — No ano de regresso do serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido a 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o lugar na empresa, para o que deve notificá-la pessoalmente ou através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias, depois de ter sido licenciado, apresentando-se ao serviço na data que a entidade empregadora lhe indicar dentro de igual prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 39.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 874/76.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 40.^a

(Direito a férias dos trabalhadores contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a 1 ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço efectivo.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 41.^a

(Esquema subsidiário de férias)

1 — Será sempre lícito à empresa estatuir um esquema de férias diferente do previsto nas cláusulas anteriores desde que o mesmo, se e apenas quando estabelecido no interesse e iniciativa da empresa e haja o acordo do trabalhador, contemple um subsídio adicional a acordar caso a caso, ou de 25 %, 40 % ou 60 %, conforme o gozo das férias tenha lugar no todo ou em parte, nos meses de:

- I) Maio, Junho ou Outubro — 25 %;
- II) Março, Abril ou Dezembro — 40 %;
- III) Janeiro, Fevereiro ou Novembro — 60 %.

2 — Se durante os referidos meses houver lugar ao gozo parcial e não total das férias, o respectivo subsídio adicional ser-lhe-á proporcional.

3 — Se a marcação do período de férias, no todo ou em parte, recair em algum daqueles meses por iniciativa ou no interesse do trabalhador, nenhum subsídio adicional lhe será devido.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 42.^a

(Faltas — Princípios gerais)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionais para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. Para efeitos de desconto na retribuição será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora da entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam 30 minutos por mês, a trabalhadores que tenham horário fixo.

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

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, nunca podendo ultrapassar 3 dias úteis, salvo impossibilidade absoluta.

8 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

9 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova inequívoca dos factos invocados para a justificação, sob pena de, não o sendo, aquela vir a ser considerada injustificada.

Cláusula 43.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais ou da seguradora.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos e ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos e ou certidão de óbito.
d) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
e) Parto ou aborto da esposa ou pessoa com quem viva maritalmente, durante 1 dia.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
f) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Documento da respectiva entidade.
g) Prova de exame ou prova de avaliação em estabelecimento escolar.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
h) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.

Natureza da falta	Documento comprovativo
i) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos de Estado, Previdência ou outros a ela inerentes; pelo tempo necessário, de acordo com a legislação aplicável.	Documento emitido pela entidade requisitante.
j) Prestação de assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento passado pelos serviços médico-hospitalares, ou adequado à situação.
l) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
m) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—
n) Aniversário natalício, no dia respectivo, desde que seja previamente autorizado.	—

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir do dia em que ocorreu o falecimento, inclusive, e desde que tenha sido levado ao conhecimento do trabalhador.

Cláusula 44.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

- a) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV.

3 — As faltas a que se refere a alínea j) da cláusula anterior poderão ser remuneradas em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que as mesmas sejam invocadas, não podendo de qualquer modo cada situação abranger mais de 2 dias.

4 — Nos casos previstos nas alíneas a), f) e i) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 45.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 43.^a

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta, o

qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados, no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 45.^a-A

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 46.^a

(Licença sem vencimento)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

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

Cláusula 47.^a

(Impedimento prolongado)

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

demais regalias, bem como da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Previdência.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o lugar.

4 — A entidade patronal é obrigada a deixar o trabalhador retomar o seu lugar nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

Cláusula 48.^a

(Efeitos do impedimento prolongado)

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

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

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento colectivo;
- d) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- e) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a:

- a) Retribuição correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado no mês em que ocorra a cessação;
- b) Férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo e ao subsídio correspondente no ano da cessação;

d) Subsídio do 13.º mês proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

Cláusula 50.^a

(Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito em duplicado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com 1 exemplar.

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

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

Cláusula 51.^a

(Revogação unilateral do acordo)

1 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

Cláusula 53.^a

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

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

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

3 — Nas condições judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

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

5 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação de bens pertencentes à entidade patronal ou àqueles que nela trabalham ou condenação em crime a que corresponda pena maior, desde que relacionado com a actividade da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou de outras ofensas puníveis por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, o qual poderá ser deduzido pela empresa naquilo que tiver a pagar.

Cláusula 56.^a

(Transmissão de estabelecimento)

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

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

3 — Para os efeitos do n.º 1 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou

factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 57.^a

(Falência ou insolvência)

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho)

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 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na lei geral acerca dos créditos pelos serviços prestados no exercício de profissões liberais.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencido há mais de 5 anos só podem, todavia, ser provadas por documento idóneo.

CAPÍTULO XI

Cláusula 59.^a

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Além do já estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da garantia do lugar e do período de férias:

- a) Receber, em idênticas tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que previamente autorizadas pela entidade patronal;
- c) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- d) Faltar durante 90 dias consecutivos no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatoriamente após o parto e os restantes 30, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- e) Um período de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os filhos, durante o período da aleitação.

Cláusula 60.^a

(Direitos dos menores)

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores ao seu serviço.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

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

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

6 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

Cláusula 61.^a

(Trabalhador-estudante)

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

2 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço de uma entidade empregadora, pública ou privada, que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

3 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, até ao mínimo de 6 horas semanais, em termos a acordar entre o trabalhador, a comissão de trabalhadores respectiva e a entidade patronal.

4 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação — testes, discussão de trabalhos, por exemplo — os trabalhadores-estudantes terão, por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita e mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos ou feriados.

5 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pela deslocação para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

6 — As entidades empregadoras podem exigir a todo o tempo prova da necessidade das referidas

deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

7 — Em caso de provas em dias consecutivos, ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

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

9 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até um mínimo de 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 1 mês.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 62.^a

(Procedimento disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifiquem algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido das respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao seu despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

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

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial ao despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se entretanto suspenso o prazo enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75.

11 — No decurso do processo disciplinar não serão admitidas diligências que revistam natureza manifestamente dilatória, patentemente inúteis ou injustificadas.

Cláusula 63.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10 % da retribuição diária, pelo máximo de 10 dias, não podendo exceder, em cada ano civil, 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até ao máximo de trinta dias;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

Cláusula 64.^a

(Sanções abusivas)

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levados a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c) e d) do número anterior.

Cláusula 65.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de qualquer sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos da lei e, se se tratar de despedimento, poderá optar pela reintegração.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 66.^a

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária com sede em Lisboa, que integrará 2 elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

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

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

4 — A comissão paritária terá designadamente as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre as questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

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

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

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6 desta cláusula, sendo de imediato aplicáveis (salvo se tiverem que ser comunicadas ao Ministério do Trabalho).

8 — O expediente da comissão será assegurado pela associação patronal ARAC.

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

CAPÍTULO XIV

Disposição final

Cláusula 67.^a

(Aplicação da convenção)

A presente convenção é de aplicação integral porque, além de ser a primeira deste sector de actividade, as partes a consideram globalmente mais favorável do que a regulamentação em vigor.

ANEXO I

Grupos, categorias profissionais e definição de funções

I — Grupos e categorias profissionais

Grupo A — Vendas:

Director comercial (chefe de vendas no País e no estrangeiro).
Adjunto de chefe de vendas no País e no estrangeiro.
Chefe de vendas de zona.
Prospector de vendas.
Técnico de publicidade.

Grupo B — Operações:

Chefe de zona.
Chefe de sector de aluguer a longo prazo.
Adjunto de chefe de zona.
Chefe de estação.
Recepcionista principal.
Recepcionista.
Recepcionista estagiário.

Grupo C — Manutenção de frota:

Chefe de manutenção de frota no País.
Chefe de manutenção de frota de zona.
Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona.
Preparador-transportador.
Lubrificador.
Adjunto de lubrificador.
Lavador.

Grupo D — Oficina:

Chefe de oficina.
Oficial electricista.
Oficial mecânico.
Oficial de bate-chapa.
Oficial de pintura.
Fiel de armazém.
Entregador de ferramentas.
Praticante.
Aprendiz.

Grupo E — Motoristas:
Motorista de ligeiros.

Grupo F — Trabalhadores de escritório:

Director de serviços.
Director financeiro (*controller*).
Chefe de departamento, serviço ou divisão.
Analista de informática.
Programador de informática.
Operador de informática.
Chefe de secção.
Escriturário principal.
Escriturário.
Estagiário.
Contabilista.
Técnico de formação.
Monitor.
Secretário(a) de direcção.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Caixa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador-verificador/operador de posto de dados.
Auditor.

Grupo G — Auxiliares de escritório:

Telefonista.
Contínuo.
Cobrador.
Trabalhador de limpeza.
Paquete.

ANEXO II

Definição de funções

Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de manutenção de frota de zona no desempenho das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Adjunto de chefe de zona. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de zona no desempenho das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Adjunto do chefe de vendas no País e no estrangeiro. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de vendas no País e no estrangeiro no desempenho das suas funções e o substitui nas suas ausências e impedimentos.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ao serviço de lavagem e lubrificação.

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

Chefe de divisão, departamento ou serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena,

sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento, divisão ou serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de 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 admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de estação. — É o trabalhador que executa, ou manda executar, orienta os seus subordinados, assiste e responde perante o chefe de zona da actividade da estação.

Chefe de manutenção da frota do País. — É o trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade de toda a frota e do respectivo pessoal.

Chefe de manutenção da frota da zona. — É o trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade da frota e do respectivo pessoal da zona a que está adstrito.

Chefe de oficina. — É o trabalhador responsável perante o chefe de manutenção da frota do País por toda a actividade relacionada com a oficina e orienta os trabalhadores do sector de metalurgia.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Chefe de sector de aluguer a longo prazo. — É o trabalhador responsável pela produção e funcionamento de todas as zonas do País deste sector de actividade e pelo pessoal a ele ligado.

Chefe de vendas de zona. — É o trabalhador responsável pela promoção da actividade da empresa numa zona.

Chefe de vendas no País e no estrangeiro. — É o trabalhador responsável pela promoção no País e no estrangeiro da actividade da empresa.

Chefe de zona. — É o trabalhador responsável pela promoção e funcionamento da sua zona e pelo pessoal a ele ligado.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Considera-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que execute outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionadas com os escritórios.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os 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 da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação

comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e 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 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. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos, tais como tirar fotocópias.

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 informações definidas com vista à resposta; redige textos, faz raschinhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

Electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das

tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos e escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de licença, recibos, cartas e outros documentos; 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.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes, que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos, se possível de legislação ou fiscais, apontamentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias 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 das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

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

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

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

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza dos mesmos.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em centros de trabalho automático de informação, opera directamente sobre computador e ou unidades periféricas.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera 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.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutores, intercaladores, calculadoras e tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, vigia o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos do mercado, actua no sentido de incrementar as vendas da empresa, assim como a sua publicidade e promoção.

Recepcionista. — É o trabalhador que conduz e contacta clientes na estação ou fora dela, abre, fecha, arquiva e regista contratos e procede a qualquer movimento inerente aos mesmos.

Recepcionista estagiário. — É o trabalhador que estagia para recepcionista.

Recepcionista principal. — É o trabalhador que executando todas as tarefas de recepcionista desempenha outras mais complexas que obriga a tomada de decisões correntes; colabora com o chefe de estação nas suas ausências e impedimentos, podendo coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de recepcionistas.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa; assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da direcção, juntando a correspondência recebida, e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve e dactilografa relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes juntamente com outra documentação.

Técnico de formação. — É o trabalhador que prepara, organiza e lecciona cursos de técnica específica das actividades da empresa; observa o estudo de novas técnicas a implantar para transmissão em curso de formação.

Técnico de publicidade. — É o trabalhador responsável pela coordenação, desenvolvimento de campanhas de publicidade, motivação, preparação e acabamento das mesmas.

Oficial mecânico. — É o trabalhador que detecta os meios mecânicos, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a viaturas automóveis ou outros e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Oficial de bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçarias e portas afins de viaturas automóveis ou outros.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones in-

ternos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Auditor. — É o trabalhador que organiza e efectua a verificação dos documentos e registos de natureza contabilística da empresa com vista a informar sobre a sua situação financeira ou a certificar, perante a própria administração, os elementos fornecidos pela respectiva contabilidade; organiza o processo de verificação determinando os pontos que necessitam de um controlo pormenorizado e os que deverão merecer uma apreciação por simples sondagem; analisa as contas do balanço verificando se os respectivos valores têm base correcta, quer através de documentos, quer pedindo confirmação a bancos, clientes e fornecedores; verifica se a formação e composição do capital, bem como os encargos sobre quotas, estão de acordo com o acto de constituição; consulta os actos da sociedade para se assegurar de que a constituição das reservas está correcta e devidamente fundamentada para outras resoluções de interesse na certificação das contas ou para outros fins; verifica a constituição do activo imobilizado e observa se as depreciações foram efectuadas de harmonia com a lei; examina o custo de vendas verificando se os gastos directos ou indirectos estão correctamente determinados e atendendo às exigências do inventário anterior e às actuais, cujas quantidades e respectivos valores verifica por sondagem; conta as existências de caixa e examina e verifica os títulos negociáveis; assegura-se de que os gastos gerais estão devidamente fundamentados e de que apresentam o saldo correcto; analisa a conta «Ganhos e perdas», elabora relatórios sobre a situação financeira que encontrou, certifica as contas da empresa, apresentando, por vezes, um balanço e um desenvolvimento da conta «Ganhos e perdas» mais pormenorizados, explicando devidamente o significado de diversos saldos, aconselhando sobre critérios de classificação contabilística, deficiências de organização e outros elementos que possibilitem uma melhor gestão. Por vezes é chamado a fazer inquéritos ou investigações por litígio entre sócios ou por suspeita de desvios, a participar, como perito ou liquidatário, em casos de falência ou de liquidação de sociedades e a prestar informações de carácter fiscal. Pode ser incumbido de elaborar planos de contas e sistemas de custos.

Director financeiro («controller»). — É o trabalhador responsável por toda a actividade administrativa/financeira da empresa.

Preparador transportador. — É o trabalhador que prepara os automóveis para aluguer, exceptuando tudo o que respeita ao serviço de operários especializados (mecânica, bate-chapas, pinturas e electricidade), e desloca, transfere e arruma os automóveis, conforme as necessidades de serviço.

Perfurador-verificador mecanográfico. — 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 informações ou outras; pode também verificar a exactidão dos dados perfurados,

efectuando tarefas semelhantes às que se executam para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Programador de informática. — 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.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Director financeiro (<i>controller</i>) Director comercial (chefe de vendas no País e estrangeiro)	31 500\$00
II	Chefe de zona Chefe de manutenção de frota do País .. Analista de informática Chefe de departamento (serviço ou divisão) Chefe de sector de aluguer a longo prazo	28 000\$00
III	Adjunto de chefe de zona Chefe de manutenção de frota de zona .. Adjunto de chefe de vendas no País e estrangeiro Chefe de oficina	26 000\$00
IV	Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona Chefe de estação Chefe de secção Contabilista Técnico de formação Chefe de vendas de zona..... Técnico de publicidade Programador de informática Auditor.....	25 000\$00
V	Monitor Inspector de vendas Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras .. Escriturário principal Recepcionista principal Programador mecanográfico	24 000\$00
	Caixa Escriturário de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Operador de informática	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VI	Analista de sistemas/informática Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico Perfurador-verificador/operador de posto de dados (mais de 4 anos) Electricista de 1. ^a Pintor de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Mecânico de 1. ^a	22 500\$00
VII	Fiel de armazém Cobrador Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros Preparador-transportador Telefonista Recepcionista de 2. ^a Perfurador-verificador/operador de posto de dados (menos de 4 anos)..... Entregador de ferramentas Electricista de 2. ^a Pintor de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Mecânico de 2. ^a	20 500\$00
VIII	Recepcionista estagiário Contínuo com mais de 21 anos Estagiário do 2. ^o ano Lubrificador Lavador Trabalhador de limpeza	17 500\$00
IX	Estagiário do 1. ^o ano Ajudante de lubrificador Contínuo com menos de 21 anos Praticante do 2. ^o ano	15 200\$00
X	Praticante do 1. ^o ano Paquete do 4. ^o ano Aprendiz metalúrgico do 4. ^o ano	12 000\$00
XI	Paquete do 3. ^o ano Aprendiz metalúrgico do 3. ^o ano	10 800\$00
XII	Paquete do 2. ^o ano Aprendiz metalúrgico do 2. ^o ano	9 500\$00
XIII	Paquete do 1. ^o ano Aprendiz metalúrgico do 1. ^o ano	8 700\$00

Lisboa, 28 de Janeiro de 1983.

Pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis Sem Condutor:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Luis Joaquim Balcão.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços:

Luis Joaquim Balcão.

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

Luis Joaquim Balcão.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Luis Joaquim Balcão.

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

Luis Joaquim Balcão.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Distrito de Braga:

Luis Joaquim Balcão.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal.

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;