

CAPÍTULO I
Âmbito, vigência e revisão
Cláusula 1^a
(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela ANTROP Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros, em território nacional ou em linhas internacionais, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2^a
(Vigência e denúncia)

1. As cláusulas objecto da presente revisão entram em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2. A matéria do CCTV não revista, continua em vigor.
3. O período de vigência de toda a matéria do CCTV, incluindo a ora revista será de 12 meses.
4. O anexo que contém a tabela salarial, produz efeitos a 1 de Março de 1999
5. O presente CCTV mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro texto.

Cláusula 3^a
(Tempo e forma de revisão)

1. A denúncia far-se-á, por escrito, até sessenta dias do termo de cada período de vigência.
2. A denuncia implicará a apresentação, por escrito, de uma proposta de revisão da convenção até sessenta dias do termo do período de vigência.
3. A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta e conterá apenas as matérias apresentadas na proposta que se pretende rever ou substituir.

CAPITULO 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:

<i>Categorias</i>	<i>idade mínima</i>	<i>Habilitações literárias</i>
--------------------------	----------------------------	---------------------------------------

Praticante Bilheteiro	16	--
Praticante	16	--
Despachante	17	--
Ajudante Lubrificador	16	--
ajudante lavador	14	--
aprendiz metalúrgico	14	--
Aprendiz Electricista	14	--
Paquete	15	--
Telefonista	16	9º ano de escolaridade ou equivalente
Estagiário		Idem
Escriturário		Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou
Secretário Direcção		frequência de Curso superior adequado
	21	--
Porteiro	21	--
Guarda		

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

Cláusula 5ª
(Regime de experiência)

1. A admissão do trabalhador a título experimental é feita durante o período de quinze dias.
2. O prazo definido no número anterior não se aplica nos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato. Nestes casos o período experimental poderá ter uma duração até ao máximo de noventa dias, devendo a sua duração constar de acordo prévio, escrito.
3. A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.
4. Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.
5. Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido, por escrito, melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 6ª
(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.
2. É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar a mesma designação na classificação profissional.
3. Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7^a
(Quadros de pessoal)

1. A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.
2. Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.
3. Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8^a
(Regulamentação do quadro - Densidades)

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1º	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2º	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

- 1.1. Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como 1^a.
- 1.2. Existindo mais que dez oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários, ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.
- 1.3. Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem que haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.
- 1.4. Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais metalúrgicos tem que classificar um como encarregado.
- 1.5. Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2. Para os trabalhadores praticantes de despachante, bilheteiro e ajudantes de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respectivos profissionais.
 - 2.1. Poderá sempre haver um praticante desde que exista um profissional.
3. Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:
 - 3.1. O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.
 - 3.2. O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.
 - 3.3. Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem que haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.
 - 3.4. Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais têm que classificar um como encarregado.
4. Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:
 - 4.1. Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.
 - 4.2. Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão.
 - 4.3. O número de estagiários não poderá exceder em 50% o de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escriturário.
 - 4.4. O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9ª
(Acesso)

1. Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.
2. No provimento dos lugares a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.
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 Classe	Acesso
<i>Até dois meses</i>	Praticante de Cobrador Bilheteiro a)	Cobrador-Bilheteiro
<i>Seis meses</i>	Praticante de Bilheteiro	Bilheteiro
<i>Um Ano</i>	Praticante de Despachante	Despachante
	Ajudante de Lubrificador	Lubrificador
	Estagiário do 1º ano	Estagiário do 2º ano
	Estagiário do 2º ano	Estagiário do 3º ano
	Estagiário do 3º ano	Escriturário de 2ª
	Aprendiz de Metalúrgico do 1º ano	Aprendiz de Metalúrgico do 2º ano
	Aprendiz de Metalúrgico do 2º ano	Aprendiz de Metalúrgico do 3º ano
	Aprendiz de Metalúrgico do 3º ano	Aprendiz de Metalúrgico do 4º ano
	Aprendiz de Metalúrgico do 4º ano	Praticante de Metalúrgico do 1º ano
	Praticante de Metalúrgico do 1º ano	Praticante de Metalúrgico do 2º ano
	Praticante de Metalúrgico do 2º ano	Profissional de Metalúrgico de 2ª classe
	Aprendiz de Electricista do 1º ano	Aprendiz de Electricista do 2º ano
	Aprendiz de Electricista do 2º ano	Ajudante de Electricista de 1º período
	Ajudante de Electricista de 1º período	Ajudante de Electricista de 2º período
	Ajudante de Electricista de 2º período	Pré-Oficial de Electricista do 1º período
	Pré-Oficial de Electricista do 1º período	Pré-Oficial de Electricista do 2º período
	Pré-Oficial de Electricista do 2º período	Oficial de Electricista (menos de três anos)
<i>Três Anos</i>	Escriturário de 2ª classe	Escriturário de 1ª classe
	Oficial de Electricista (- de três anos)	Oficial de Electricista (+ de três anos)
	Profissional Metalúrgico de 2ª classe	Profissional Metalúrgico de 1ª classe

(a) Será promovido a Cobrador-Bilheteiro logo que comece a trabalhar só.

4. Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1º ano com um, dois, três ou quatro anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente, com 17, 16, 15 ou 14 anos de idade.
5. O praticante de lavador será promovido a lavador logo que atinja os 18 anos.

6. Os trabalhadores que já prestam serviço na empresa e que possuam habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.
7. Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade.
8. a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e Escola Militar de Electromecânica, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2º período;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1º período.
9. Os estagiários passam a escriturários de 2ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio, que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão remunerativo de estagiário do 3º ano.
10. A aprendizagem, os períodos de prática de estágio ou equivalentes far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 10ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador e delegado sindical ou, na ausência deste, pelo respectivo sindicato onde o trabalhador esteja sindicalizado.
2. O trabalhador admitido nas condições previstas no nº 1 pode despedir-se mediante aviso prévio de dois dias.
3. No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.
4. O trabalhador admitido, nos termos do nº 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respectivo subsídio.

CAPITULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11^a
(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores nestas filiados todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores, no País e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores- estudantes;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCTV;
- m) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo IV);

- n) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV no sindicato que, no distrito do local de trabalho, representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.
- p) Entregar aos trabalhadores, mediante recibo, que procedam a cobranças em movimento, no início do seu período normal de trabalho, ou antes, uma importância não inferior a 3.000\$ para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte, excepto se os trabalhadores não tiverem prestado contas efectuadas anteriormente.

Cláusula 12ª
(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 ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13ª
(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) A criação de novas classes ou categorias profissionais e respectivas definições de funções sem a aprovação da Comissão Paritária.

Cláusula 14^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 empresas formas de Lock-out.

CAPÍTULO IV
Reconversão Profissional
(Por introdução de melhorias tecnológicas e racionalização de serviços)
Cláusula 15ª
(Reconversão dos Cobradores-Bilheteiros)

- 1. A reconversão profissional dos Cobradores-Bilheteiros só é admitida quando seja consequência da adopção de um sistema de agente único.
- 2. A reconversão profissional dos Cobradores-Bilheteiros não pode, em caso algum, ser fundamento ou motivo para despedimento de trabalhadores.
- 3. A reconversão profissional dos Cobradores-Bilheteiros deverá ser feita para categoria superior.
- 4. Quando não for possível efectuar-se a reconversão nos termos do número anterior, a reconversão dos Cobradores-Bilheteiros só será válida se forem observadas, cumulativamente, as seguintes condições:
 - a) Acordo prévio do trabalhador;
 - b) Manutenção da categoria, com todas as regalias àquela atribuídas por lei ou Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho;
 - c) As novas funções a exercer pelo trabalhador objecto de reconversão não poderão integrar-se em categoria profissional de nível de qualidade inferior à do Cobrador-Bilheteiro.

Cláusula 16ª
(Agente único)

- 1. É agente único o Motorista que em carreiras de serviço público presta serviço não acompanhado de Cobrador-Bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem.
- 2. A não aceitação por parte dos trabalhadores do Estatuto de Agente Único não pode dar origem a sanções disciplinares.
- 3. A todos os motoristas de veículos pesados de serviço público de passageiros que trabalhem em regime de agente único será atribuído um subsídio especial de 25% sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a quatro horas de trabalho diário nessa situação.

Cláusula 17^a
(Cobreadores-Bilheteiros com contrato a prazo)

1. A partir da entrada em vigor do presente CCTV os contratos a prazo dos Cobreadores-Bilheteiros transformam-se em contratos sem prazo, aplicando-se o disposto na cláusula anterior sem haver para isso necessidade de acordo prévio do trabalhador, quanto à sua reconversão.
2. Não são abrangidos pelo disposto no nº 1 desta cláusula os trabalhadores Cobreadores-Bilheteiros que foram admitidos com contratos a prazo para substituir trabalhadores efectivos.

CAPÍTULO V
Local de Trabalho
Cláusula 18^a
(Local de trabalho)

1. Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
2. O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 Km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 19^a
(Transferência do local de trabalho)

1. A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.
2. Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

CAPÍTULO VI
Prestação de trabalho
Cláusula 20^a
(Período normal de trabalho)

Continua em vigor o regime previsto na base III das PRT's publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego nºs 16 e 26 de 1977, sobre esta matéria.

Cláusula 20^a-A
(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1. Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2. Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente CCTV.
3. Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:
 - a) Horário fixo;
 - b) Horário móvel.
4. Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social nos casos em que a lei o exija.
5. A alteração do tipo de horário de trabalho dependendo acordo do trabalhador.
6. Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um Livrete de Horário de Trabalho nos termos do Anexo IV:
 - a) Para registo de todo o trabalho efectuado no caso de praticar horário móvel;
 - b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dias normais, de descanso semanal, complementar ou feriado, se praticarem horários fixos.
7. Antes do início do descanso diário ou semanal os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso.

Se por motivos de serviço houve alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 21^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.
3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.
4. Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total as duzentas e quarenta horas anuais.
5. Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:
 - a) Serviço de desempenagem de viatura ou equipamento oficial;
 - b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

- c) Excursões de autocarros ou transportes eventuais colectivos;
6. Todo o trabalho extraordinário é registado em Livrete próprio, fornecido pelo sindicato nas condições expressas na alínea n) da cláusula 11ª.

Cláusula 22ª
(Trabalho nocturno)

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

CAPÍTULO VII
Suspensão da prestação de trabalho
Cláusula 23ª
(Descanso semanal e complementar)

Base I das PRT's publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego nºs 16 e 26, de 1977. Controvertida.

Cláusula 24ª
(Feriados)

1. São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
3. Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito.
4. O número de dias feriados estabelecido nesta cláusula ficará alterado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

Cláusula 25ª
(Direito a férias)

1. A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de trinta dias de calendário, a partir de 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.
2. O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso, ou terminará no dia imediatamente anterior aos dias de descanso.
3. Os trabalhadores que sejam admitidos no 1º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dez dias de férias.
4. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 26ª
(Gozo de férias)

1. As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
3. Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 27ª
(Marcação de férias)

1. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.
2. O plano de férias deverá ser afixado até 28 de Fevereiro, e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e ao sindicato respectivo todas as alterações ao plano de férias.
3. Os Motoristas e Cobradores-Bilheteiros, Chefes de Movimento, Chefes de Estação, Expedidores, Fiscais, Bilheteiros e Anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas de férias através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito, tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, proceder à respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 28ª
(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 29ª
(Alteração ou Interrupção de férias)

1. Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.
2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos Serviços Médico-Sociais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão, estas não gozadas na parte correspondente.
3. Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.
4. Findo o impedimento a que se refere o nº 2 prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30ª
(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 31ª
(Proibição do exercício de outras actividades durante as férias)

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

Cláusula 32ª
(Licença sem retribuição)

1. A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.
3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
4. O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
5. Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 10º deste CCTV.

Cláusula 33ª
(Impedimento prolongado)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.
2. O disposto no nº 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPITULO VIII
Faltas
Cláusula 34ª
(Conceito de falta)

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.
2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.
3. Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.
4. Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 35ª
(Faltas justificadas)

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

<i>Natureza da falta</i>	<i>Documento comprovativo</i>
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médicos-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com que o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias, no caso de assistência inadiável, em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição da cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo Comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.

l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de Estabelecimento Hospitalar.
n) Aniversário natalício no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2. As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.
3. O trabalhador que pretender usufruir da regalia estabelecida na alínea n) avisará, por escrito, a empresa com uma antecedência não superior a quinze dias nem inferior a dez, relativamente à data de aniversário. Em nenhum caso o serviço prestado no dia de aniversário pode, a esse título, conferir o direito a retribuição especial.
4. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCTV.
5. Quando imprevisíveis serão comunicadas à empresa logo que possível.
6. O não cumprimento do disposto nos nºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.
7. Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
8. A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do nº 1 desta cláusula.

Cláusula 36ª
(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 perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

- b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parto, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;
- c) As referidas na alínea o) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 37^a
(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 35^a.
2. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.
3. Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
 - b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 38^a
(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

CAPÍTULO IX
 Retribuição
 Cláusula 39^a
(Retribuição do trabalho)

1. As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.
2. O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento da retribuição será pago como extraordinário desde que exceda quinze minutos.
3. A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 40^a
(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.
2. O disposto no número anterior não é considerado acesso.
3. Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 41^a
(Diuturnidades)

1. Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de 2.670\$00 de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.
2. Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir de 1 de Março de 1977.
3. Os trabalhadores que passaram a estar abrangidos pelo nº 1 desta cláusula venceram a primeira diuturnidade em 1 de Março de 1982, ou em data posterior, desde que perfizessem o mínimo de três anos de antiguidade na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.
4. A segunda diuturnidade, para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, venceu-se logo que um trabalhador teve em 1 de Março de 1983, ou em data posterior o mínimo de seis anos na empresa e na categoria sem acesso obrigatório.
5. Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 42^a
(Retribuição do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:
 - a) 50% de retribuição normal na primeira hora;
 - b) 75% de retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
2. Para efeito do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 43^a
(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1. O trabalho prestado em dias feriados ou dias de descanso, semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200%.
2. Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

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

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

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

3. Qualquer período de trabalho prestado nos dias feriados, de descanso semanal e ou complementar será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os nºs 1 e 2 desta cláusula.
4. Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no nº 2 desta cláusula.
5. Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos nºs 1 e 2 desta cláusula.
6. Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos nºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.
7. Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os seguintes casos:
 - a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
 - b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

§ único. Para esclarecimento das fórmulas mencionadas no nº 2 e do acréscimo mencionado no nº 1 e tendo como exemplo uma remuneração mensal de 12.000\$00:

$$\frac{12.000\$}{30} = 400\$$$

isto quer dizer que se o trabalhador só trabalhou um único dia feriado ou de descanso semanal e ou complementar receberá, além dos 12.000\$00 da sua remuneração mensal, mais 800\$00. O valor hora será dividir os 400\$00 pelo número de horas diárias.

Cláusula 44^a
(Subsídio de férias)

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

Cláusula 45^a
(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.
2. Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.
3. Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no nº 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
4. Para efeitos do disposto nos nºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.
5. Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.
6. Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais.
7. A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Previdência.
8. O pagamento do subsídio referido no nº 6 e o adiantamento do subsídio referido no nº 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no nº 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 46^a
(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores (não de tráfego) e empregados de serviço externo receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 3.610\$00.

2. Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista que habitualmente procedem à cobrança dos despachos e ou das mercadorias transportadas.
3. Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

Cláusula 46^a-A
(Retribuição do trabalho nocturno)

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

Cláusula 46^a-B
(Indexação)

Os valores constantes nas cláusulas 47^a, 47^a-A, 48^a e 49^a serão actualizados, aquando da revisão da tabela salarial, com o mesmo factor de percentagem que vier a ser atribuído para a remuneração mínima do grupo V do anexo II e com simultânea produção de efeitos.

CAPITULO X
(Refeições e deslocações)
Cláusula 47^a
(Refeições)

1. A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Almoço
Jantar

2. A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas, pelo valor de 430\$00.
3. A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de 260\$00. Este valor será, porém, de 495\$00 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas.
4. O trabalhador terá direito a 260\$00 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.
5. As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante factura.
6. Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no nº 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 47ª- A
(Subsídio de alimentação)

1. As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.
2. O subsídio será de 370\$00 por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.
3. O estipulado no nº 2 abrange também os trabalhadores deslocados, quer no continente, quer no estrangeiro.

Cláusula 48ª
(Alojamento e deslocações no continente)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCTV:

- a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) A subsídio de deslocação no montante de 800\$00 na sequência de pernoita determinada pela empresa;
- c) A dormida contra factura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 49ª
(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1. Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal continental.
2. Os trabalhadores, para além do salário normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV, têm direito:
 - a) Ao valor de 1.700\$00 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
 - b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

CAPITULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50ª
(Trabalhadores do sexo feminino)

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

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

Cláusula 51^a
(Direitos dos menores)

- 1. A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
- 2. A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.
- 3. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.
- 4. Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.
- 5. Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52^a
(Trabalhadores-estudantes)

- 1. Os trabalhadores estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.
- 2. Os trabalhadores que pretenderem usufruir do benefício referido no número anterior deverão:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
 - b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula.
3. A empresa tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no nº 1, fazendo cessar a regalia sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.
 4. No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia, os trabalhadores farão prova do aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.
 5. Nenhum trabalhador poderá beneficiar da regalia no ano lectivo subsequente àquele em que, tendo dela usufruído, não tenha obtido aproveitamento, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.
 6. A disposição do número anterior não é aplicável se o trabalhador tiver renunciado ao benefício antes do início do terceiro período lectivo.

CAPITULO XII
Cessação do contrato de trabalho
Cláusula 53ª
(Cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Mútuo acordo das partes;
 - b) Caducidade;
 - c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
 - d) Denúncia unilateral, por parte do trabalhador.
2. São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.
3. A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força de lei ou do presente CCTV, o direito:
 - a) A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
 - c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 54ª
(Cessação do contrato de trabalho 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 neste CCTV.
2. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.
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 adquiridos ou reclamar créditos vencidos.
5. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no nº 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.
6. No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirado o prazo porque 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.

Cláusula 56ª

(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 prazo quer não.
3. Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.
4. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5. O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.
6. Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração ao serviço da entidade patronal e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 57^a

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

1. O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação 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 e dignidade.
2. A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 58^o

**(Cessação do contrato de trabalho por denúncia
unilateral por parte do trabalhador)**

1. O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.
2. 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.
3. O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador, sem aviso prévio.
4. Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de quinze dias à carta registada, com aviso de

recepção, que a entidade patronal lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

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

CAPITULO XIII
Poder disciplinar
Cláusula 59ª
(Sanções disciplinares)

1. A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV será punida com as penalidades seguintes:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa até 10% da retribuição diária, pelo prazo máximo de dez dias, não podendo exceder, em cada ano civil, cinco dias de retribuição;
 - d) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de vinte dias;
 - e) Despedimento.
2. As penalidades nos termos das alíneas c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.
3. Da decisão do processo disciplinar cabe recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCTV, a qual terá, obrigatoriamente, de reunir e emitir o seu parecer no prazo máximo de 30 dias após a recepção do recurso, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea e) do nº1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 62ª.
4. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

Cláusula 60ª
(Sanções abusivas)

1. Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 61ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no nº 6 da cláusula 56ª.
- b) Tratando-se da suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 62ª

(Tramitação processual disciplinar)

1. Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a entidade patronal, nos trinta dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.
2. O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de trinta dias após a comunicação referida no número anterior.
3. O trabalhador dispõe do prazo máximo de quinze dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.
4. Os prazos referidos nos nºs 2 e 3 são reduzidos a oito dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.
5. A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.
6. A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de quarenta e cinco dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.
7. Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de oito dias.
8. Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá, no prazo de oito dias, a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando

obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

9. A decisão fundamentada constará de documento escrito, de que serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para vistas, à disposição do trabalhador.
10. Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato pelo trabalhador.
11. Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do mesmo.
12. Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

CAPITULO XIV
Apoio aos trabalhadores
Cláusula 63ª
(Higiene e segurança no trabalho)

1. A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.
2. Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.
3. O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.
4. O trabalhador electricista que trabalhe com corrente alterna pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a certa profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de electrotecnia.
5. Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 64ª
(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite de 60 dias por ano, seguidos

ou interpolados. desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 65ª

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

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 66ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 67ª

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1. A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.
2. Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 68ª

(Ocorrências durante as deslocações)

1. Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:
 - a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
 - b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;
 - c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
 - d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.
2. Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 69^a
(Transportes)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa;

- a) Os trabalhadores da empresa;
- b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;
- c) De segunda a sexta-feira e desde que não trabalhe por conta própria ou de nutrem, o cônjuge ou a pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação;
- d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames.

CAPITULO XV
(Contrôle de remunerações accidentais e promoção para cargos de chefia)

Cláusula 70^a
(Contrôle de remunerações accidentais)

Os representantes dos trabalhadores na empresa podem exercer o controle de remunerações accidentais, nomeadamente pagamento de refeições e horas extraordinárias, cabendo-lhes propor medidas no sentido da sua distribuição equitativa pelos trabalhadores da mesma profissão no mesmo local de trabalho.

Cláusula 71^a
(Promoção para cargos de chefia)

- 1. Na escolha de trabalhadores para promoção a cargos de chefia serão ouvidos a comissão sindical ou intersindical ou o órgão representativo dos trabalhadores neste sector.
- 2. A escolha para promoção recairá, em principio, em trabalhadores da mesma profissão ou sector.
- 3. A promoção de um trabalhador para uma função de chefia tornar-se-á definitiva se a maioria dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia não reclamar fundamentalmente no prazo de trinta dias.

4. No caso de a promoção não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente, não se aplicando, portanto, o disposto neste CCTV quanto à baixa de categoria e demais regalias.
5. O tempo de exercício de funções de chefia não será considerado no caso referido no número anterior, para efeitos nos disposto neste CCTV quanto à substituição temporária.

CAPITULO XVI
Comissão Paritária
Cláusula 72^a
(Comissão Paritária)

1. Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.
2. Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária.

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

3. Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.
4. A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:
 - a) Interpretação do presente CCTV;
 - b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;
 - c) Deliberação sobre os recursos interpostos, nos termos do nº 3 da cláusula 59^a.
5. As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente 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 maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do nº 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.
8. O expediente da comissão será assegurado pela FESTRU.
9. A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no nº 2.

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

CAPITULO XVII
Disposições diversas e transitórias
Cláusula 73ª
(Transmissão do estabelecimento)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.
2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.
3. Para efeitos do nº 2, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.
4. O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 74ª
(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 sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 75ª
(Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho)

1. A falta de horário de trabalho, a sua não apresentação quando tal obrigação seja da responsabilidade da empresa, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho extraordinário implicam para a empresa uma multa mínima de 10.000\$00.
2. A não apresentação do livrete de trabalho, a infracção ao horário de trabalho, a falta de preenchimento ou da assinatura dos relatórios semanais, o seu preenchimento com fraude, as rasuras e emendas irregulares feitas, quando com culpa do trabalhador, implicam para este uma multa não inferior a 10% do seu salário mensal.

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

Cláusula 76^a

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1. Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCTV.
2. Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 77^a

(Prazo para adaptação do seguro)

As empresas que não tiverem o seguro, nos termos da alínea g) da cláusula 11^a, devem adaptá-lo num prazo de trinta dias a contar da data da publicação do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias Profissionais

Director de Serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Chefe de departamento - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa; de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de divisão ou serviços - O trabalhador que dirige ou chefia o sector de serviços.

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

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Guarda-Livros - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou do livro de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Programador mecanográfico - 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, estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - O trabalhador que prepara, opera e controla o computador através da consola, na execução de trabalhos em sequência, seguindo o manual de exploração e supervisiona a operação e abastecimento dos periféricos.

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

Encarregado metalúrgico - O trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

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

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

Chefe de equipa metalúrgico - O trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

Escriturário principal - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição

de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não de chefia.

Oficial principal (metalúrgico ou electricista) - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até 2 profissionais.

Escriturário (1ª e 2ª) - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

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

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

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

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

Chefe de equipa electricista - O trabalhador electricista, com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

Fiel de armazém - O trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Electricista oficial - O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Bate-Chapas - O trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

Canalizador - O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Ferreiro e/ou forjador - O trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas.

Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento tempera e revenido.

Mecânico de automóveis - O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil - O trabalhador que constroi e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador - O trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Estofador - O trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampear na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Carpinteiro de limpos - O trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos - O trabalhador que trabalha madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Polidor - O trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir, de arame de aço, de esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas - O trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Funileiro-latoeiro - O trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como folha de flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Rectificador - O trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Torneiro mecânico - O trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalho de torneamento de peças trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Pintor de automóveis ou de máquinas - O trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Operador de máquinas de contabilidade - O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilistas e outros. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador-verificador mecanográfico - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fichas especiais.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa - O trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, executar outros trabalhos de escritório.

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

Cobrador - O trabalhador que efectua fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

Motoristas (pesados e ligeiros) - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Pode actuar acompanhado de cobrador-bilheteiro, ou como agente único, cabendo-lhe nesta modalidade efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

Fiscal - O trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação de bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de controlar a receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações, elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações de serviço. Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, a adequação das bandeiras de destino e o cumprimento e a afixação de horários e tabelas.

Despachante - O trabalhador que nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho efectua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou de despachos, fazendo ainda a

sua pesagem quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Expedidor - O trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro e/ou fora e/ou fora das estações, colabora na elaboração dos horários tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal ou veículos, verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para as zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição. Pode eventualmente receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e/ou na falta do recebedor, efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação ou de central nas suas faltas e impedimentos.

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

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

Encarregado de cargas e descargas - O trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos e outros locais.

Anotador recepcionista - O trabalhador que nas estações rodoviárias anuncia, por intermédio da instalação sonora, toda a movimentação (partidas, passagens e chegadas) das diferentes carreiras. Atende o público ao qual presta informações. Quando necessário, poderá eventualmente proceder à venda de bilhetes e fazer registos vários.

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

Bilheteiro - O trabalhador que nas estações de camionagem de passageiros, ou filiais, efectua a venda de bilhetes. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros.

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

Entregador de ferramentas - O trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

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

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

Guarda - O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Contínuo - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Porteiro - O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Lavadeiro (ou lavandeiro) - O trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho de detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Chefe de grupo - O trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

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

Manobrador de máquinas - O trabalhador que, não possuindo carta de condução profissional, processa a sua actividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas de ponte móvel ou grua.

Lubrificador - O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Operário não especializado - O trabalhador que executa tarefas não específicas.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Servente - O trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamento das mesmas nas secções de despacho.

Carregador - O trabalhador que procede à carga e descarga relacionada com os serviços de camionagem de carga.

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

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

Ajudante de lubrificador - O trabalhador que ajuda o serviço de lubrificador.

Praticante - O trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

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

Servente de limpeza - O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

Ajudante de Lavador - O trabalhador que ajuda o serviço de lavador.

Praticante de bilheteiro - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de bilheteiro.

Praticante de cobrador-bilheteiro - O trabalhador que, acompanhado do cobrador-bilheteiro e no mesmo veículo, faz a aprendizagem para a categoria de cobrador-bilheteiro.

Praticante de despachante - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

Paquete - O trabalhador menor de dezoito anos que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Aprendiz metalúrgico - O trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz electricista - O trabalhador que, sob a orientação permanente de oficiais electricistas, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Assistente de bordo - Colaborar directamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura. Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional
Em vigor desde 1 de Março de 1999

Grupos	Categorias Profissionais	
I	Director de Serviços Chefe de Escritório	
II	Chefe de departamento Contabilista Chefe de divisão ou de serviços Tesoureiro Analista de sistemas Programador	
III	Secretário de direcção Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico Operador de computador Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Chefe de movimento	
IV	Chefe de equipa metalúrgico Chefe de equipa electricista Oficial principal (metalúrgico ou electricista) Escriturário principal Chefe de estação Chefe de central Encarregado de garagens	
V	Escriturário de 1ª Monitor Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Técnico de electrónica Fiel de armazém (mais de um ano) Electricista (mais de três anos) Oficial de 1ª Fiscal	
V-A	Motorista de Serviço Público	
VI	Escriturário de 2ª Operador de máquinas de contabilidade Operador-verificador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de telex Cobrador Empregado de serviços externos Motorista de pesados Despachante Expedidor Coordenador	

Grupos	Categorias Profissionais	
VII	Oficial de 2ª Apontador (mais de um ano) Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Anotador-recepcionista Cobrador-bilheteiro Assistente de bordo Bilheteiro Motorista de ligeiros Entregador de ferramentas de 1ª	
VIII	Telefonista Ajudante de motorista Lubrificador Pré-oficial electricista do 2º ano	
IX	Guarda Contínuo (mais de 21 anos) Porteiro Pré-oficial electricista do 1º ano Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 1ª Fiel de armazém (menos de um ano) Entregador de ferramentas de 2ª Apontador (menos de um ano) Chefe de grupo Vulcanizador Manobrador de máquinas Montador de pneus Lavador	
X	Operário não especializado Estagiário do 3º ano Dactilógrafo do 3º ano Lavadeiro (ou lavandeiro) oficial de 2ª Servente Carregador Abastecedor de carburantes Servente de limpeza	
XI	Ajudante de lubrificador Ajudante de electricista do 2º período Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2º ano Praticante do 2º ano Ajudante de lavador	
XII	Estagiário do 1º ano Dactilógrafo do 1º ano Praticante do 1º ano (metalúrgico) Ajudante de electricista do 1º período	
XIII	Praticante de bilheteiro Praticante de cobrador-bilheteiro Praticante de despachante	
XIV	Paquete de 17 anos	

XV	Aprendiz de metalúrgico do 4º ano Paquete de 16 anos	
-----------	---	--

Grupos	Categorias Profissionais	
XVI	Paquete de 15 anos Aprendiz de electricista do 2º período	
XVII	Aprendiz de electricista do 1º período Aprendiz de metalúrgico do 3º ano (admissão 14/15 anos) Aprendiz de metalúrgico do 2º ano (admissão 16 anos) Aprendiz de metalúrgico do 1º ano (admissão 17 anos)	
XVIII	Aprendiz de metalúrgico do 2º ano (admissão 14/15 anos). Aprendiz de metalúrgico do 1º ano (admissão 16 anos). Paquete de 14 anos	
XIX	Aprendiz de metalúrgico do 1º ano (admissão 14/15 anos)	

Nota: Os oficiais de 1ª e de 2ª referidos, respectivamente, nos grupos V e VII pertencem às seguintes categorias profissionais: bate-chapas, canalizador, ferreiro e ou forjador, mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, estofador carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, polidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico, pintor de automóveis ou máquinas e trolha ou pedreiro de acabamentos.

ANEXO III Estruturas dos níveis de qualificação

1 - Quadros superiores

Director de serviços

2 - Quadros médios

2.1 - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento
Contabilista
Tesoureiro
Chefe de secção
Guarda-Livros

2.2 - Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção
Encarregado electricista
Encarregado metalúrgico

Chefe de movimento

3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de equipa metalúrgico

Chefe de equipa electricista

Chefe de estação

Chefe de central

Encarregado de garagens

Encarregado de cargas e descargas

4 - Profissionais altamente qualificados

4.1 - Administrativos, comércio e outros:

Programador mecanográfico

Operador de computador

Secretária de direcção

Monitor

4.2 - Produção:

Técnico de electrónica

5 - Profissionais qualificados

5.1 - Administrativos:

Escriturário de 1ª

Caixa

Operador mecanográfico

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa

5.2 - Comércio:

Fiel de armazém

5.3 - Produção:

Fiscal

Despachante

Expedidor

Coordenador

Motorista de pesados

5.4 - Outros:

Electricista (mais de três anos)

Oficiais de 1ª

6 - Profissionais semiquualificados

6.1 - Administrativos, comércio e outros:

Escriturário de 2ª
Operador de máquinas de contabilidade
Operador-verificador mecanográfico
Operador de telex
Cobrador
Empregado de serviços externos
Oficiais de 2ª
Apontador (mais de um ano)
Electricista (menos de três anos)
Motorista de ligeiros
Entregador de ferramentas de 1ª
Telefonista
Guarda
Contínuo (mais de 21 anos)
Porteiro
Lavadeiro ou lavandeiro oficial de 1ª
Fiel de armazém (menos de um ano)
Entregador de ferramentas oficial de 2ª
Vulcanizador
Lubrificador
Montador de pneus
Lavadeiro ou lavandeiro de 2ª classe
lavador
Abastecedor de carburantes.

6.2 - Produção:

Anotador recepcionista
Bilheteiro
Cobrador-bilheteiro
Chefe de grupo
Manobrador de máquinas
Carregador
Ajudante de motorista

7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Operário não especializado
Servente
Servente de limpeza

A)Praticantes e aprendizes

A.1 - Praticantes administrativos:

Estagiário de 3º, 2º e 1º anos
Contínuo (menos de 21 anos).
Paquete

A.3 - Praticantes de produção:

Apontador (menos de um ano)
Pré-oficial electricista de 2º e 1º anos
Ajudante de electricista (2º e 1º períodos)
Ajudante de lubrificador
Praticante de 2º e 1º anos
Praticante de bilheteiro
Praticante de cobrador-bilheteiro
Praticante de despachante.

A.4 - Aprendizes de produção:

Aprendiz metalúrgico
Aprendiz electricista

ANEXO IV

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este livrete é emitido pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR - Decreto nº 324/73.

CAPITULO I

Características do livrete de "contrôle" de trabalho

Artigo 1º

1. Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

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

2. Os motoristas de auto-táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

Artigo 2º

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

Artigo 3º

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

Artigo 4º

Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecapa, a vermelho, com os dizeres "possui horário fixo".

Artigo 5º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A-6(105 mm X 148MM).

Artigo 6º

1. Cada livrete conterá:
 - a) Uma capa;
 - b) Oitenta e quatro folhas diárias, numeradas de um a oitenta e quatro;
 - c) Doze resumos semanais, em duplicado;
 - d) Um exemplar deste regulamento;
 - e) Um exemplar da folha diária preenchida.
2. Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos nºs 1, 2, 3 e 4.

CAPITULO II

Normas para a aquisição dos livretes

Artigo 7º

1. Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo nº 6 existente no próprio livrete.
2. Preenchidas as primeiras sessenta folhas diárias de cada livrete ou vinte dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.
3. Na folha diária nº 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

Artigo 8º

1. Aos trabalhadores que possuam horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.
2. O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 9º

1. Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.
2. Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.
3. Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

Artigo 10º

1. A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$00.
2. No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.
3. Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no nº 1.

CAPITULO III

Artigo 11º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 12º

1. Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.
2. Nenhuma folha diária ou resumo semanal podem ser utilizados ou destruídos nem as inscrições que neles se façam podem ser emendadas ou rasuradas.
3. Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto do número seguinte.
4. São expressamente proibidas as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

Artigo 13º

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

Artigo 14º

1. Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

- 4 (Cama)-Repouso diário;
- 5 (Cadeira)-Intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
- 6 (Volante)-Período de condução;
- 7 Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7-A (Martelos)-Período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12 (Cama+estrela)-Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

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

Artigo 15º

1. Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho extraordinário, pela forma seguinte:
 - a) O início do período de trabalho extraordinário;
 - b) O início de cada hora seguinte;
 - c) O tempo de trabalho extraordinário.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17º deste regulamento.

Artigo 16º

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

Artigo 17º

1. Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:
 - a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;
 - b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;
 - c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 5, 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (ver modelo da folha diária preenchida - modelo nº 5);
 - d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;

- e) Na rubrica 16 (Observações) escrever-se-á eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços, sem prejuízo do disposto no nº 4 do artigo 12º; a entidade patronal ou os agentes de controle podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;
 - f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;
 - g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;
 - h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.
2. Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período donde saiu e o início do período onde entra.
 3. Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

Artigo 18º

1. O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15º e 17º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.
2. No preenchimento do gráfico da folha diária a que alude a alínea c) do artigo 17º, não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

Artigo 19º

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

Artigo 20º

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

- a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as E,F,G,Ha,Hb,e I do resumo semanal constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;
- b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;

- c) Será inscrito 0 (zero) na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se resumidamente, na coluna referida o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por (...), doença, férias, etc.);
- d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPITULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 21º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

- a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);
- b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;
- c) Preencher uma folha diária por cada dia em hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes no capítulo anterior;
- d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;
- e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;
- f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;
- g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de contrôle;
- h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

CAPITULO V

Deveres das entidades patronais

Artigo 22º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

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

CAPITULO VI

Preço dos livretes

Artigo 23º

1. É fixado em 100\$00 o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.
2. Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais.
3. O preço estabelecido no número anterior poderá ser alterado a solicitação da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários.

CAPITULO VII

Disposição transitória

Artigo 24º

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

Porto, 8 de Abril de 1999

PELA

FESTRU - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS

FEPCEs - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS

FEQUIMETAL - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA METALURGIA, METALOMECÂNICA E MINAS DE PORTUGAL

FSTIEP - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS E MÁRMORES E MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO

PELO STPT - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA PORTUGAL TELECOM E EMPRESAS PARTICIPADAS