

PROPOSTA de revisão e consolidação do CCTV aplicável aos trabalhadores das empresas representadas pela ANIECA.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e Revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas representadas pela ANIECA – Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2. O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, \_\_\_\_\_

3. O presente CCTV abrangerá cerca de \_\_\_\_\_ empregadores e cerca \_\_\_\_\_ trabalhadores

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1. O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no Boletim Trabalho e Emprego.

2. Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

3. O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4. Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5. As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6. A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Forma e tempo de revisão)

1. A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2. A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3. A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1. São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo dos disposto nos números seguintes.

2. Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

**3. Trabalhadores administrativos:**

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2. O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3. A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4. A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

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.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Admissão para efeitos de substituição)**

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2. O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3. No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Quadros de pessoal)**

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do

seu pessoal.

**Cláusula 7.<sup>a</sup> A**  
**(Quotização sindical)**

1. 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 de quotas.
2. Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**  
**(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 sempre a mesma designação na classificação profissional.
3. Sempre que um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.
4. As empresas para o preenchimento dos lugares de chefia devem tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**  
**(Regulamentação do quadro)**  
**Densidades**

O número de estagiários administrativos não pode exceder 50% do número de efectivos administrativos, salvo no caso de haver um único trabalhador administrativo em que poderá haver um estagiário

**Cláusula 9<sup>a</sup>**  
**Formação profissional – Princípios Gerais**

- 1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.
- 2 — O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.
- 3 — O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.
- 4 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.
- 5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou

subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

#### Cláusula 10ª

##### Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação.

2 — No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

#### Cláusula 11ª

##### Regime de promoções

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7ª e nos termos do Anexo II.

#### Cláusula 12ª.

##### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalho.

CAPÍTULO III  
Direitos e deveres das partes  
Cláusula 11.<sup>a</sup>  
(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;
- b) 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;
- c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;
- h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;
- i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes 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 e 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 reger e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j) Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o 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 categoria

profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

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) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

#### Cláusula 27<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 28<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados

sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**Cláusula 29ª**

**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

**Cláusula 30ª**

**Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

**CAPÍTULO IV**

**Local de trabalho**

**Cláusula 15.ª**

**(Local de trabalho)**

1. Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2. O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

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

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 16.ª**

**(Período normal de trabalho)**

1. O período normal de trabalho será de 39 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 48 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.



- a) A janeiro de 2018, o período normal de trabalho será de 38 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 36 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
- b) A janeiro de 2019, o período normal de trabalho será de 37 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 24 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
- c) A janeiro de 2020, o período normal de trabalho será de 36 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas e 12 minutos diárias, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.
- d) A janeiro de 2021, o período normal de trabalho será de 35 horas semanais, distribuídas por 5 dias de 7 horas diárias, de segunda a sexta-feira.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2. O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efectuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3. O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 horas e as 22 horas.

4. O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 horas e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 21 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5. Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

- 1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2. É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.
- 3. Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.
- 4. Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o Domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula\_\_\_\_\_

#### Cláusula 20.a

##### (Feriados)

1. São feriados obrigatórios os seguintes;

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

3. Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;

- A terça-feira de Carnaval.

4. São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2. O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração

do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

7. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 6 desta cláusula.

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

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

10. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

11. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

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

13. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao estabelecido no n.º 5 desta cláusula.

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

15. Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao País.

16. O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de Abril de cada ano e mantido afixado até 31 de Outubro.

#### Cláusula 22.a

##### (Interrupção de férias)

1. Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2. Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3. O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 23.a

(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 correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1. A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 25.a

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, 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 segurança social.
2. O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 26.a

(Faltas)

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 aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.
5. Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo,

a fórmula

$$RD = RM/30$$

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

(Efeitos das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) As referidas nas alíneas a) e i) da cláusula anterior, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da Segurança Social ou do Seguro;
  - b) As referidas na alínea h) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
  - c) As referidas na alínea j) da cláusula anterior que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
  - d) As referidas na alínea k) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 27.a
2. As faltas injustificadas determinam perda da 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 vinte dias úteis.
3. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
4. 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 alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

**CAPÍTULO VIII**

**Retribuição**

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

(Retribuições mínimas)

1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.
2. O empregador entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

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

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de € 22,10 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

(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, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção;
- b) 75 % por hora ou fracção subsequente.

2. Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

Retribuição mensal X 12/Horas de trabalho semanal X 52

Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1. O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100% por hora ou fracção.

2. Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

Retribuição mensal X 12/Horário de trabalho semanal X 52

3. No caso da duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4. Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 37<sup>a</sup>

(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, salvo os casos previstos nos n.os 2 e 3.
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 número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 38.a

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 29,45.
2. Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1. Por cada dia em que haja prestação de trabalho, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,40, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte:
2. A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço - € 11,10;

Jantar - € 11,10;

Pequeno-almoço - € 3,40.

3. Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 40.a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

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

além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados 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 reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) A subsídio de deslocação no montante de € 3,40 e € 7,20 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores menores)

1. O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
2. O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.
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 o empregador 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 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 43.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1. Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:
  - a) Dispensa até seis horas semanais;
  - b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
  - c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efectivação de provas escolares.
2. Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante deverão:
  - a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
  - b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.
3. O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no n.º 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.
4. Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano lectivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.



## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 44.a

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

1. Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação;
  - c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - d) Despedimento colectivo;
  - e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - f) Despedimento por inadaptação;
  - g) Resolução pelo trabalhador;
  - h) Denúncia pelo trabalhador;
2. É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
3. Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1. A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária até 30% da retribuição média diária não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infracção não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
  - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
- b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**(Tramitação processual disciplinar)**

- 1. Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.
- 2. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 3. No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

**CAPÍTULO XIII**

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**(Higiene e segurança no trabalho)**

- 1. O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.
- 2. O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**(Complemento de subsídio de doença)**

- 1. Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de

Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2. O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

2. A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

**CAPÍTULO XIV**

**Cláusula 53.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.

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 n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8. O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

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

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

## **CAPÍTULO XV**

### **Disposições finais transitórias**

#### **Cláusula 54.a**

##### **(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 n.º 2. deverá o adquirente, durante os quinze 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 55.<sup>a</sup>**

##### **(Falência ou insolvência)**

1. A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.
2. O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.
3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **(Revogação de textos)**

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogados as matérias contratuais das convenções publicadas antes da entrada em vigor da presente convenção.

#### **Clausula 66<sup>a</sup>**

##### **Manutenção de regalias**

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 CCT.

2 — As partes consideram que, globalmente, o presente CCT proporciona tratamento mais favorável

aos trabalhadores

## ANEXO I

### Categorias profissionais

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

**Chefe de divisão, departamento, serviços ou contabilidade** — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

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

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

**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 económico-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 elaboração, 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.

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

**Director de serviços ou chefe de escritório** — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as

normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

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

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

**Assistente administrativo principal ou técnico administrativo** — O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

**Estagiário administrativo** — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

**Técnico de contabilidade** — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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.

**Instrutor** — O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos e práticos.

**Oficial** — O trabalhador que constrói e ou monta e repara tubos condutores de combustíveis, carroçarias, motores ou outras peças de veículos automóveis, cofres e outras obras. Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Paquete** — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

**Porteiro** — O trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mer-

cadornas e recebe correspondência.

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

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

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 dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

De acordo com a fundamentação económica em anexo, propomos um aumento de 40 euros por trabalhador, não podendo ser inferior a 4%.