

Boletim do Trabalho e Emprego

45

1.ª SÉRIE

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

Preço 124\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 50	N.º 45	P. 2499-2622	8 - DEZEMBRO - 1983
-----------------	--------	---------	--------	--------------	---------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	2500
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária	2501
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros	2501
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	2502

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outra	2503
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras	2504
— AE entre a empresa ICC — Importação e Comércio de Carvões, L. ^{da} , e o Sind. Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. do Porto — Alteração salarial e outras	2507
— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros	2508
— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outro	2518
— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores da Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros	2529
— AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul	2540
— AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	2550
— AE (quadros e técnicos) entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros	2589
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra ao CCT entre aquela Assoc. e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis	2621

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a necessidade e conveniência de alcançar a uniformização das condições de trabalho no sector;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1983, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Marinha Mercante, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1983, são tornadas extensivas, no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, às entidades patronais do sector económico por aquele abrangido, não filiadas nas associações patronais outorgantes, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato celebrante e ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Agosto de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ficam dependentes de despachos dos respectivos governos regionais, a publicar nos jornais oficiais daquelas regiões.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Mar, 24 de Novembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado da Marinha Mercante, *José de Almeida Serra*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a necessidade e a conveniência de alcançar a uniformização das condições de trabalho no sector;

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1983, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Marinha Mercante, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras, publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1983, são tornadas extensivas, no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, às entidades patronais do sector económico por aquele abrangido, não filiadas nas associações patronais outorgantes, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato celebrante e ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Agosto de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ficam dependentes de despachos dos respectivos governos regionais a publicar nos jornais oficiais daquelas regiões.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Mar, 24 de Novembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado da Marinha Mercante, *José de Almeida Serra*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1983, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeiras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros.

Considerando que ficam abrangidas pelas alterações apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da sua aplicação, de entidades patronais e trabalhadores aos

quais as suas disposições se não aplicam por não se encontrarem filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector de actividade na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1983 e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações do CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1983, são tornadas extensivas, na área da sua aplicação, a todas as entidades patronais, não filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam a actividade prevista na convenção e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção, bem como a estes profissionais

e aos trabalhadores das profissões e categorias previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo, 28 de Novembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da alteração salarial e outra ao CCT entre a Associação da Imprensa Diária e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros nesta data publicadas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade editorial de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos e às agências noticiosas e, por

outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes ou da agência noticiosa signatária das alterações.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

(Vigência e forma de revisão)

- 1 —
 2 — As presentes tabelas salariais e os valores estabelecidos para as diuturnidades produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1983.
 3 — A tabela salarial e a cláusula 49-A têm a duração de 12 meses.
 4 —
 5 —

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a-A

(Diuturnidades)

- 1 —
 2 — As diuturnidades previstas no número anterior são pagas nos seguintes valores:
 a) A primeira — 1150\$;
 b) A segunda e a terceira — 1725\$ cada uma.
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	27 350\$00	24 950\$00
I	24 700\$00	22 000\$00
II	22 950\$00	20 650\$00
III	21 900\$00	19 750\$00
IV	21 350\$00	19 000\$00
V	20 200\$00	18 200\$00
VI	19 050\$00	17 100\$00
VII	17 300\$00	15 550\$00
VIII	16 100\$00	14 500\$00
IX	15 300\$00	13 650\$00
X	14 550\$00	13 200\$00
XI	13 400\$00	12 050\$00
XII	12 500\$00	11 150\$00
XIII	11 650\$00	10 450\$00

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares, e ainda às agências noticiosas.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas.

Lisboa, 26 de Agosto de 1983.

Pela Associação da Imprensa Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação da Imprensa não Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela Agência de Imprensa Novosti:

Pela Agência EFE SA:

Pela Agência France-Presse:

Pela Reuter Portuguesa, L.^{da}:

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 113 do livro n.º 3, com o n.º 346/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente CCTV entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses ou por um período inferior, se a lei o permitir.

2 — As tabelas salariais têm a duração de 12 meses.

3 — As cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de 12 meses, se a lei o permitir.

4 — Na falta de denúncia, nos termos previstos no número seguinte, a validade do contrato torna-se prorrogável, automaticamente, por períodos de 6 meses.

5 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada por escrito à parte contrária com uma antecedência máxima de 120 ou 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, conforme se trate de revisão das matérias previstas nos n.ºs 1 ou 2 desta cláusula.

6 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias, a contar da data da recepção.

7 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1983.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

C) Prestação de trabalho nocturno

Cláusula 17.^a

(Trabalho nocturno)

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores por hora:

Nas empresas dos grupos I e I-A — 45\$;

Nas empresas do grupo II — 40\$.

2 — Nos casos em que da aplicação do regime de pagamento de trabalho nocturno actualmente em vigor nas empresas a que se aplica esta convenção resultem valores mais elevados do que os resultantes da aplicação do número anterior aqueles deverão ser mantidos.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 21.^a

(Diuturnidades)

1 — Por cada 3 anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que, finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de 2, no seguinte valor:

800\$ — Nas empresas dos grupos I, I-A e II;

sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor desta convenção, o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelos valores indicados no n.º 1 desta cláusula, consoante o grupo da empresa, quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.^a) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades, considera-se por referência 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito, e no máximo, três anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

5 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 25.^a

(Deslocações)

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 290\$;

Pequeno-almoço — 70\$;

Dormida — 600\$;

Diária completa — 1100\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 × preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 27.^a

(Refeitórios)

1 — Todas as empresas abrangidas por esta convenção terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — As empresas que já disponham de instalação e do equipamento necessários à confecção e tomada de refeições completas ficam obrigadas a pôr em funcionamento o refeitório.

4 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados esse fornecimento não será interrompido.

5 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

6 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm direito gratuitamente à alimentação.

7 — O valor com que cada trabalhador participa actualmente na respectiva empresa no custo de uma refeição completa constituída por um prato de carne ou peixe, sopa e pão poderá sofrer um aumento até 20 % logo após a publicação desta revisão salarial para este sector empresarial de actividade.

8 — Se o refeitório não funcionar para fornecer a refeição, nos termos do número anterior, aos trabalhadores que laborem no 2.º ou 3.º turnos ou fora do horário geral, a empresa pagará a cada trabalhador desses turnos um subsídio no valor de 75\$, salvo quanto ao 3.º turno, se a empresa fornecer gratuitamente a ceia.

9 — As empresas que não tenham refeitório ou quando não o tenham em funcionamento para fornecer a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 75\$.

10 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem efectivamente o respectivo horário de trabalho diário. É, porém, fixado um crédito mensal de 210 minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual a falta de cumprimento integral do horário de trabalho diário passará a implicar em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral a perda do subsídio. A atribuição do subsídio não

será, porém, nunca afectada nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 50.^a, que não são tidas em conta para o crédito de 210 minutos atrás referido. As ausências por períodos ou meios períodos completos ao serviço, embora implicando a perda do direito ao subsídio no dia da falta, não afectam o tempo previsto para atrasos estabelecidos neste número (crédito de 210 minutos mensais).

11 — Prevaecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

Cláusula 28.^a

(Subsídios de alimentação)

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecidas pelo refeitório desta, se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — 60\$;
- b) Almoço ou jantar — 145\$;
- c) Ceia — 95\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma e ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

CAPÍTULO XVI

Classificação de empresas

Cláusula 66.^a

(Classificação das empresas por grupos)

As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

Grupo I:

INAPA — Indústria Nacional de Papéis, S. A.
R. L.

Grupo I-A:

Companhia do Papel do Prado, S. A. R. L.
Fábrica de Papel do Almonda, L.^{da}
FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, L.^{da}

Grupo II:

- Casa Veludo de José Brandão Veludo & C.^a, L.^{da}
- Companhia de Cartões do Cávado, S. A. R. L.
- Companhia do Papel do Porto de Cavaleiros, S. A. R. L.
- Indústrias Joaquim Francisco do Couto & Filhos, S. A. R. L.
- Matos & Rodrigues, L.^{da}
- Matrena — Sociedade Industrial de Papéis, S. A. R. L.
- NISA — Indústria Transformadora de Celulose e Papel, L.^{da}
- PAREL — Papéis Revestidos, L.^{da}
- UNOR — União do Comércio Exportador, L.^{da}

2 — 90 dias após a entrada em vigor da presente convenção será constituída uma comissão paritária com o fim de proceder à elaboração do estudo de um critério com vista à reclassificação das empresas por grupos.

3 — O estudo previsto no número anterior será elaborado até à data da denúncia da presente convenção.

4 — Dentro do prazo previsto no n.º 2, cada uma das partes indicará 2 elementos para integrarem a comissão prevista nesta cláusula.

5 — O estudo que vier a resultar dos trabalhos da referida comissão servirá de base ao futuro processo de revisão da convenção.

ANEXO II

Tabelas salariais

Grupos	Grupos de empresas		
	I	I-A	II
1	32 600\$00	30 150\$00	26 800\$00
2-A	29 800\$00	27 450\$00	24 400\$00
2-B	28 800\$00	26 000\$00	23 300\$00
3-A	27 250\$00	24 950\$00	22 300\$00
3-B	25 550\$00	23 400\$00	20 800\$00
4-A	23 450\$00	21 600\$00	19 400\$00
4-B	22 600\$00	20 850\$00	18 600\$00
5	21 700\$00	19 950\$00	17 900\$00
6-A	20 400\$00	19 000\$00	17 100\$00
6-B	19 850\$00	18 350\$00	16 500\$00
7-A	18 800\$00	17 600\$00	15 500\$00
7-B	18 200\$00	16 900\$00	15 000\$00
8-A	17 400\$00	16 150\$00	14 500\$00
8-B	15 650\$00	14 450\$00	13 000\$00
9-A	13 900\$00	12 750\$00	11 000\$00
9-B	12 450\$00	11 500\$00	9 900\$00
10	11 850\$00	10 900\$00	9 500\$00
11	10 950\$00	9 900\$00	8 700\$00

1 — A remuneração base mínima do adjunto, quando existir, será intermédia entre a remuneração base mínima do trabalhador que coadjuva e a remuneração base mínima imediatamente inferior a essa e calcula-se pela seguinte fórmula, em que *RBM* substitui a expressão «Remuneração base mínima»:

$$RBM \text{ do adjunto} = \frac{RBM \text{ do trabalhador coadjuvado} + RBM \text{ imediatamente inferior a essa}}{2}$$

2 — Os caixas que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 1450\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

3 — Os cobradores que tenham à sua guarda e responsabilidade quantias em dinheiro têm direito a um abono para falhas de 1100\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

4 — As manipuladoras que, na sua secção, estejam incumbidas do registo do ponto e outros elementos relativos à mão-de-obra ou às produções e consumos terão direito a um acréscimo de 450\$ à sua retribuição mensal efectiva.

5 — Os técnicos de desenho, se desempenharem funções de chefia ou de coordenação, serão remunerados com o acréscimo de 5 % sobre a remuneração mínima mensal prevista nesta convenção para a sua categoria profissional.

Lisboa, 7 de Novembro de 1983.

Outorgaram o CCTV as seguintes entidades:

Pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Pela presente se declara que os textos das cláusulas 2.^a (Vigência, denúncia e revisão), 17.^a (Trabalho nocturno), 21.^a (Diuturnidades), 25.^a (Deslocações), 27.^a (Refeitórios), 28.^a (Subsídios de alimentação) e 66.^a (Classificação das empresas por grupos) inclui-

dos na revisão outorgada em 7 de Novembro de 1983 não foram objecto de qualquer alteração, sendo a sua inclusão mera reprodução do CCTV celebrado entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982.

Lisboa, 23 de Novembro de 1983.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços:

Joaquim de Jesus Silva.

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

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva.

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

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

Joaquim de Jesus Silva.

Depositado em 29 de Novembro de 1983, a fl. 115 do livro n.º 3, com o n.º 354/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a empresa ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.ª, e o Sind. Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. do Porto — Alteração salarial e outras

Cláusula 11.ª

(Subsídio de desconforto)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber um subsídio de desconforto de 200\$ por dia útil, quer quando se encontrem em serviço externo, quer quando se encontrem em serviço não externo.

Cláusula nova

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a uma diuturnidade de 150\$ por cada 3 anos de antiguidade ao serviço da empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

3 — A primeira das diuturnidades a que se refere o n.º 1 desta cláusula vence-se no dia 1 de Outubro de 1983.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações
Encarregado B	24 750\$00
Encarregado A	24 250\$00
Operador de máquinas	22 000\$00
Servente	19 000\$00

Esta tabela salarial e o subsídio de desconforto previsto na cláusula 11.ª produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1983 e vigorarão por 12 meses.

Pela ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 113 do livro n.º 3, com o n.º 347/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.,
e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros**

Entre, por um lado, a Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e, por outro lado, a Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros foi concluído um AE nos termos do clausulado seguinte:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a CNP e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente, ressalvados outros períodos menores que vierem a ser consentidos por lei.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.º 2 ou 3 desta cláusula.

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

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, salvo se outro período tiver sido convencionado entre as partes.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas da proposta que a parte que responde não aceite.

8 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 3.^a

(Actividade sindical na empresa — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos e de trabalho extraordinário e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, e em local na medida do possível apropriado, cedido para o efeito pela empresa.

Cláusula 5.^a

(Convocação e comunicações)

1 — As reuniões referidas no n.º 1 da cláusula anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

2 — As reuniões referidas no n.º 2 da cláusula anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou pela comissão sindical ou intersindical.

3 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao conselho geral e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação dirigida ao conselho geral, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 6.^a

(Instalações da comissão sindical)

1 — Nas unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeriram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

(Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 8.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês ou de 8, tratando-se de delegado que faça parte da 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.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

Cláusula 9.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado nos termos da lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção e urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo em situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador;
- e) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- f) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual;
- g) Passar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e o cargo ou cargos que desempenhou, podendo conter outras referências, desde que constem do seu processo individual e sejam expressamente requeridas pelo trabalhador;
- h) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- i) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais;
- j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
- l) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE, no prazo de 60 dias;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos respectivos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização, em declaração individual, para o efeito.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como

despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias, nomeadamente decorrentes da antiguidade;
- g) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste acordo.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações do conselho de gerência e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos, salvo se umas e outros forem contrários aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhe forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a competência, o zelo e a diligência devidos;

i):

- 1) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios, bem como não revelando, após a cessação do contrato, qualquer conhecimento, método ou processo tecnológico;
- 2) A violação do disposto na segunda parte do número anterior dará lugar a responsabilidade, nos termos gerais de direito.

j) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais,

os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;

- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidades de produção ou conservação;
- m) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- n) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho — Definição)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa legalmente competentes.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 10 dias, a contar da data da consulta.

Cláusula 14.^a

(Trabalho por turnos)

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos que constitui o anexo I do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 15.^a

(Regime de prevenção)

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

Cláusula 17.^a

(Definição de retribuição)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela interna em vigor na empresa.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Local, forma e data de pagamento)

1 — A retribuição será paga em dinheiro e deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês, durante o período de trabalho.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declaração deste em contrário, por escrito.

Cláusula 19.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) Primeira e segunda horas diurnas —
 $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) Terceira hora e seguintes diurnas —
 $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) Primeira e segunda horas nocturnas —
 $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) Terceira hora e seguintes nocturnas —
 $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Os valores fixados no número anterior para o trabalho extraordinário nocturno incluem já a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — Quando o trabalho extraordinário prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao

trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e complementar)

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula:
 $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao trabalhador a descansar num dos 7 dias úteis seguintes, salvo quanto aos trabalhadores por turnos, os quais deverão gozar as folgas de compensação nos termos previstos no regulamento de trabalho por turnos.

4 — O regime previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nos feriados)

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula:
 $n \times Rhn \times 2,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula:
 $n \times Rhn \times 2,25$ ou da fórmula: $n \times Rhn \times 2$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — Nas fórmulas constantes dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, entende-se por n o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

4 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar num feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior, salvo quanto aos trabalhadores por turnos nas situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de turno)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

- a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 1950\$, no caso de trabalho prestado em regime de 2 turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;
- b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 2850\$, no caso de trabalho prestado em regime de 2 turnos com folgas variáveis;
- c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4000\$, no caso de trabalho prestado em regime de 3 turnos com folgas variáveis.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês, não sendo devidos nos períodos em que o trabalhador não esteja afecto ao regime de turnos.

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a remuneração de trabalho nocturno, salvo quando da aplicação da taxa legal de 25 % sobre as horas de trabalho nocturno efectivamente prestado resultar valor superior ao subsídio de turno previsto, casos em que o trabalhador terá direito à diferença entre este valor e o do subsídio de turno.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de prevenção)

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

- a) 380\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;
- b) 1380\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;
- c) 1730\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior, e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 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 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 25.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — No ano de admissão, se esta ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

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

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a empresa.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer. Na falta de acordo, caberá ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalha-

dores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, por esta ordem de preferência.

7 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, só pode, em princípio, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

9 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

Cláusula 26.^a

(Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a 1 ano)

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Adiamento ou interrupção de férias)

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, a empresa determinar o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 28.^a

(Regime especial de férias)

Sempre que as conveniências de produção o justificarem, poderá a empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 25.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até 30 dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 31.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 32.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 33.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 34.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

5 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 20 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 10 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 35.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dia e ou horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, até ao máximo de 2 dias por cada situação;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções directivas em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical, nos termos da lei;
- e) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastrós e enteados, até 5 dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas pelo falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos, por altura do óbito;
- h) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

i) Doação de sangue a título gracioso, durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei não considere justificadas.

Cláusula 36.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

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

- a) As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com perda de retribuição.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos, ou 6 interpolados, no período de 1 ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo justificado comprovadamente falso.

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

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de outras consequências previstas na lei para as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a

(Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

6 — É garantida a vinculação à empresa, nos termos do n.º 1 desta cláusula, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

7 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

8 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar, se a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

Cláusula 39.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para 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 beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidades de caixa e cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 850\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 41.^a

(Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é igual à remuneração base mensal + subsídio de turno e *n* é igual ao número médio de horas de trabalho semanal normal.

Cláusula 42.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

As condições de trabalho fixadas por este AE são globalmente mais favoráveis que as constantes dos IRC de trabalho eventualmente aplicáveis à empresa.

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

I — Generalidades

Artigo 1.º

(Âmbito)

O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., que prestem ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.º

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal, quando o exigir razões de ordem técnica ou de boa organização de serviço.

Artigo 3.º

(Conceitos)

1 — *Horário de turnos rotativos.* — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho 2 ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — *Regime de laboração contínua.* — Regime de laboração contínua é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — *Folgas de compensação.* — As que são devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

4 — *Horário de sobreposição.* — É o horário previsto nas escalas de turno e nelas identificado com a letra «H», o qual permite, em regra, que os trabalhadores que o cumprem supram ausências de outros trabalhadores.

Artigo 4.º

(Acordo do trabalhador)

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrasse a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam 3 anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em turnos.

II — Organização e funcionamento dos horários de turno

Artigo 5.º

(Organização das escalas de turnos)

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos serão afixadas no mês anterior ao da sua entrada em vigor.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever à mudança de turno após 1 dia de descanso.

4 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que suprem as ausências de trabalhadores de turnos (trabalhadores em horário de so-

breposição), aos quais deve ser, porém, assegurado um intervalo mínimo de 23 horas.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respectiva, até ao início do trabalho.

Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia de turno, com a antecedência útil mínima de 5 dias, que os encaminhará para a chefia de serviço, acompanhada do seu parecer. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca do turno terá lugar.

6 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de 3 dias.

7 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas 8 horas ou que acarretem encargos suplementares para a empresa.

Artigo 6.º

(Período de trabalho)

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a 1 hora para refeição, de forma que não presistem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, 10 horas após o seu período de trabalho, não podendo este intervalo ser considerado como folga em caso algum.

4 — São dias de descanso semanal obrigatório e complementar os dias que como tal apareçam assinalados nas escalas de turnos rotativos. Todos os restantes dias são considerados dias úteis, com excepção dos feriados.

5 — Os feriados são considerados dias normais de trabalho para todos os efeitos, salvo o de retribuição.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores em horário de sobreposição, aos quais, em princípio, será sempre assegurado o gozo dos feriados. Só assim não acontecerá quando a empresa, através da chefia respectiva, o comunique em tempo útil ao trabalhador.

Artigo 7.º

(Regime de substituições)

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha, em todas as circunstâncias, completa, pelo que lhes caberá promover as

diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição de qualquer trabalhador ausente.

2 — Perante uma falta, prevista ou não, deverá ser chamado prioritariamente a ocupar o posto de trabalho de que é titular o trabalhador ausente um trabalhador considerado habilitado para o desempenho da função, em horário de sobreposição.

3 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho extraordinário.

4 — Quando houver que recorrer a trabalho extraordinário, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedam ou sucedam àquele em que a falta ocorrer.

5 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que, no período em causa, não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

6 — O responsável pela instalação poderá decidir de forma diversa das regras enunciadas neste artigo, sempre que tal seja imposto por dificuldades insuperáveis, devendo informar posteriormente a respectiva chefia de serviço.

Artigo 8.º

(Folgas de compensação)

1 — As folgas de compensação deverão ser gozadas em dias de horário de sobreposição e em data a fixar por acordo entre a empresa e o trabalhador. Na medida do possível, estas folgas deverão ser gozadas no ano civil em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Em casos excepcionais, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos na primeira parte do número anterior, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 9.º

(Férias)

1 — Em cada posto de trabalho de turnos, as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folga ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, as férias não devem ser gozadas cumulativamente

com quaisquer dispensas ou folgas de compensação em atraso.

Artigo 10.º

(Dispensas ao trabalho)

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, de duração nunca superior a 1 dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho extraordinário.

III — Deveres do trabalhador em regime de turnos

Artigo 11.º

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição dos turnos;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia de turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsíveis, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o trabalho de turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia de turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

IV — Direitos do trabalhador em regime de turnos

Artigo 12.º

(Subsídio de turno)

A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidos na cláusula 22.ª do AE.

Artigo 13.º

(Subsídio de transmissão de turno)

No sentido de compensar os trabalhadores pela obrigatoriedade de transmissão do trabalho de turno, é instituído um subsídio mensal de 500\$. Este subsídio não integra o subsídio de turno.

Artigo 14.º

(Passagem ao regime de horário normal)

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa. 90 dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa verificar a impossibilidade de o trabalhador passar ao regime de horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar no regime de turnos terá prioridade na passagem ao regime de horário normal para preenchimento de eventual vaga, desde que satisfaça as exigências do perfil da função.

Artigo 15.º

(Disposição final)

Em tudo o que neste regulamento se não encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto na legisla-

ção, na convenção colectiva ou na regulamentação interna da empresa.

Lisboa, 10 de Agosto de 1983.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, EP, o Conselho de Gerência:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros representa, na assinatura do AE da CNP, os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Contabilistas;
SENSIQ — Sindicato de Quadros;
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa;
Sindicato Nacional dos Psicólogos.

Lisboa, 18 de Outubro de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 114 do livro n.º 3, com o n.º 348/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.,
e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outro**

Entre, por um lado, a Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e, por outro lado, o Sindicato Democrático da Química, por si e pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial, conforme credencial anexa, foi concluído um AE nos termos do clausulado seguinte:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a CNP e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente, ressalvados outros períodos menores que vierem a ser consentidos por lei.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.º 2 ou 3 desta cláusula.

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

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, salvo se outro período tiver sido convencionado entre as partes.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas da proposta que a parte que responde não aceite.

8 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 3.^a

(Actividade sindical na empresa — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos e de trabalho extraordinário e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, e em local na medida do possível apropriado, cedido para o efeito pela empresa.

Cláusula 5.^a

(Convocação e comunicações)

1 — As reuniões referidas no n.º 1 da cláusula anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

2 — As reuniões referidas no n.º 2 da cláusula anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou pela comissão sindical ou intersindical.

3 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao conselho geral e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação dirigida ao conselho geral, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 6.^a

(Instalações da comissão sindical)

1 — Nas unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

(Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 8.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês ou de 8, tratando-se de delegado que faça parte da 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.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

Cláusula 9.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado nos termos da lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção e urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo em situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador;
- e) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- f) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual;
- g) Passar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e o cargo ou cargos que desempenhou, podendo conter outras referências, desde que constem do seu processo individual e sejam expressamente requeridas pelo trabalhador;
- h) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- i) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais;

- j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
- l) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE, no prazo de 60 dias;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos respectivos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização, em declaração individual, para o efeito.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias, nomeadamente decorrentes da antiguidade;
- g) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste acordo.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações do conselho de gerência e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos, salvo se umas e outros forem contrários aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste acordo;

- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhe forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a competência, o zelo e a diligência devidos;
- i):

- 1) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios, bem como não revelando, após a cessação do contrato, qualquer conhecimento, método ou processo tecnológico;
- 2) A violação do disposto na segunda parte do número anterior dará lugar a responsabilidade, nos termos gerais de direito.

- j) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidades de produção ou conservação;
- m) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- n) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho — Definição)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa legalmente competentes.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 10 dias, a contar da data da consulta.

Cláusula 14.^a

(Trabalho por turnos)

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamen-

to de trabalho por turnos que constitui o anexo I do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 15.^a

(Regime de prevenção)

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

Cláusula 17.^a

(Definição de retribuição)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela interna em vigor na empresa.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Local, forma e data de pagamento)

1 — A retribuição será paga em dinheiro e deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês, durante o período de trabalho.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declaração deste em contrário, por escrito.

Cláusula 19.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) Primeira e segunda horas diurnas — $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) Terceira hora e seguintes diurnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) Primeira e segunda horas nocturnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) Terceira hora e seguintes nocturnas — $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Os valores fixados no número anterior para o trabalho extraordinário nocturno incluem já a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — Quando o trabalho extraordinário prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e complementar)

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula: $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao trabalhador a descansar num dos 7 dias úteis seguintes, salvo quanto aos trabalhadores por turnos, os quais deverão gozar as folgas de compensação nos termos previstos no regulamento de trabalho por turnos.

4 — O regime previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nos feriados)

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago

pelo valor que resultar da aplicação da fórmula: $n \times Rhn \times 2,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula: $n \times Rhn \times 2,25$ ou da fórmula: $n \times Rhn \times 2$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — Nas fórmulas constantes dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, entende-se por n o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

4 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar num feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior, salvo quanto aos trabalhadores por turnos nas situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de turno)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

- a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 1950\$, no caso de trabalho prestado em regime de 2 turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;
- b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 2850\$, no caso de trabalho prestado em regime de 2 turnos com folgas variáveis;
- c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4000\$, no caso de trabalho prestado em regime de 3 turnos com folgas variáveis.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês, não sendo devidos nos períodos em que o trabalhador não esteja afecto ao regime de turnos.

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a remuneração de trabalho nocturno, salvo quando da aplicação da taxa legal de 25 % sobre as horas de trabalho nocturno efectivamente prestado resultar valor superior ao subsídio de turno previsto, casos em que o trabalhador terá direito à diferença entre este valor e o do subsídio de turno.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de prevenção)

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

- a) 380\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;

- b) 1380\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;
- c) 1730\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior, e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 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 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 25.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — No ano de admissão, se esta ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

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

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a empresa.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer. Na falta de acordo, caberá ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, por esta ordem de preferência.

7 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, só pode, em princípio, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

9 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

Cláusula 26.^a

(Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a 1 ano)

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Adiamento ou interrupção de férias)

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, a empresa determinar o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 28.^a

(Regime especial de férias)

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 25.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até 30 dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 31.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 32.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 33.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 34.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

5 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 20 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 10 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 35.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dia e ou horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em ca-

- so de doença ou acidente, até ao máximo de 2 dias por cada situação;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
 - d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções directivas em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical, nos termos da lei;
 - e) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos e enteados, até 5 dias consecutivos por altura do óbito;
 - g) As motivadas pelo falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos, por altura do óbito;
 - h) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
 - i) Doação de sangue a título gracioso, durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei não considere justificadas.

Cláusula 36.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

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

- a) As faltas previstas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com perda de retribuição.

3 — Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos, ou 6 interpolados, no período de 1 ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo justificado comprovadamente falso.

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

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de outras consequências previstas na lei para as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a

(Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

6 — É garantida a vinculação à empresa, nos termos do n.º 1 desta cláusula, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

7 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

8 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar, se a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

Cláusula 39.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidades de caixa e cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 850\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 41.^a

(Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é igual à remuneração base mensal + subsídio de turno e *n* é igual ao número médio de horas de trabalho semanal normal.

Cláusula 42.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

As condições de trabalho fixadas por este AE são globalmente mais favoráveis que as constantes dos IRC de trabalho eventualmente aplicáveis à empresa.

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

I — Generalidades

Artigo 1.^o

(Âmbito)

O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., que prestem ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.^o

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização de serviço.

Artigo 3.^o

(Conceitos)

1 — *Horário de turnos rotativos.* — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho 2 ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — *Regime de laboração contínua.* — Regime de laboração contínua é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — *Folgas de compensação.* — As que são devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

4 — *Horário de sobreposição.* — É o horário previsto nas escalas de turno e nelas identificado com a letra «H», o qual permite, em regra, que os trabalhadores que o cumprem supram ausências de outros trabalhadores.

Artigo 4.^o

(Acordo do trabalhador)

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrasse a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam 3 anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em turnos.

II — Organização e funcionamento dos horários de turno

Artigo 5.º

(Organização das escalas de turnos)

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos serão afixadas no mês anterior ao da sua entrada em vigor.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após 1 dia de descanso.

4 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que suprem as ausências de trabalhadores de turnos (trabalhadores em horário de sobreposição), aos quais deve ser, porém, assegurado um intervalo mínimo de 23 horas.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respectiva, até ao início do trabalho.

Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia de turno, com a antecedência útil mínima de 5 dias, que os encaminhará para a chefia de serviço, acompanhada do seu parecer. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca do turno terá lugar.

6 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de 3 dias.

7 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas 8 horas ou que acarretem encargos suplementares para a empresa.

Artigo 6.º

(Período de trabalho)

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a 1 hora para refeição, de forma que não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, 10 horas após o seu período de trabalho, não poden-

do este intervalo ser considerado como folga em caso algum.

4 — São dias de descanso semanal obrigatório e complementar os dias que como tal apareçam assinalados nas escalas de turnos rotativos. Todos os restantes dias são considerados dias úteis, com excepção dos feriados.

5 — Os feriados são considerados dias normais de trabalho para todos os efeitos, salvo o de retribuição.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores em horário de sobreposição, aos quais, em princípio, será sempre assegurado o gozo dos feriados. Só assim não acontecerá quando a empresa, através da chefia respectiva, o comunique em tempo útil ao trabalhador.

Artigo 7.º

(Regime de substituições)

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha, em todas as circunstâncias, completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição de qualquer trabalhador ausente.

2 — Perante uma falta, prevista ou não, deverá ser chamado prioritariamente a ocupar o posto de trabalho de que é titular o trabalhador ausente um trabalhador considerado habilitado para o desempenho da função, em horário de sobreposição.

3 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho extraordinário.

4 — Quando houver que recorrer a trabalho extraordinário, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedam ou sucedam àquele em que a falta ocorrer.

5 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que, no período em causa, não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

6 — O responsável pela instalação poderá decidir de forma diversa das regras enunciadas neste artigo, sempre que tal seja imposto por dificuldades insuperáveis, devendo informar posteriormente a respectiva chefia de serviço.

Artigo 8.º

(Folgas de compensação)

1 — As folgas de compensação deverão ser gozadas em dias de horário de sobreposição e em data a fixar por acordo entre a empresa e o trabalhador. Na medida do possível, estas folgas deverão ser gozadas no ano civil em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Em casos excepcionais, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos na primeira parte do número anterior, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 9.º

(Férias)

1 — Em cada posto de trabalho de turnos, as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folga ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, as férias não devem ser gozadas cumulativamente com quaisquer dispensas ou folgas de compensação em atraso.

Artigo 10.º

(Dispensas ao trabalho)

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, de duração nunca superior a 1 dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho extraordinário.

III — Deveres do trabalhador em regime de turnos

Artigo 11.º

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição dos turnos;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia de turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsíveis, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o trabalho de turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de

turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;

- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia de turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

IV — Direitos do trabalhador em regime de turnos

Artigo 12.º

(Subsídio de turno)

A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidos na cláusula 22.ª do AE.

Artigo 13.º

(Subsídio de transmissão de turno)

No sentido de compensar os trabalhadores pela obrigatoriedade de transmissão do trabalho de turno, é instituído um subsídio mensal de 500\$. Este subsídio não integra o subsídio de turno.

Artigo 14.º

(Passagem ao regime de horário normal)

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa. 90 dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa verificar a impossibilidade de o trabalhador passar ao regime de horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar no regime de turnos terá prioridade na passagem ao regime de horário normal para preenchimento de eventual vaga, desde que satisfaça as exigências do perfil da função.

(Disposição final)

Em tudo o que neste regulamento se não encontrar expressamente previsto, aplicar-se-á o disposto na legislação, na convenção colectiva ou na regulamentação interna da empresa.

Lisboá, 10 de Agosto de 1983.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, EP, o Conselho de Gerência:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Química:

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Pela SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:

Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 114 do livro n.º 3, com o n.º 349/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores da Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros

Entre, por um lado, a Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e, por outro lado, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, por si e pelas associações sindicais que representa, conforme credenciais anexas, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e o Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante foi concluído um AE nos termos do clausulado seguinte:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a CNP e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente, ressalvados outros períodos menores que vierem a ser consentidos por lei.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.º 2 ou 3 desta cláusula.

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

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, salvo se outro período tiver sido convencionado entre as partes.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas da proposta que a parte que responde não aceite.

8 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 3.ª

(Actividade sindical na empresa — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 4.ª

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de 15

horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos e de trabalho extraordinário e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, e em local na medida do possível apropriado, cedido para o efeito pela empresa.

Cláusula 5.^a

(Convocação e comunicações)

1 — As reuniões referidas no n.º 1 da cláusula anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

2 — As reuniões referidas no n.º 2 da cláusula anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou pela comissão sindical ou intersindical.

3 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao conselho geral e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação dirigida ao conselho geral, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 6.^a

(Instalações da comissão sindical)

1 — Nas unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

(Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da labora-

ção normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 8.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês ou de 8, tratando-se de delegado que faça parte da 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.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

Cláusula 9.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado nos termos da lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção e urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;

- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo em situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador;
 - e) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
 - f) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual;
 - g) Passar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e o cargo ou cargos que desempenhou, podendo conter outras referências, desde que constem do seu processo individual e sejam expressamente requeridas pelo trabalhador;
 - h) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
 - i) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais;
 - j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
 - l) Prestar por escrito às associações sindicais ou torgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE, no prazo de 60 dias;
 - m) Cobrar e enviar aos sindicatos respectivos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização, em declaração individual, para o efeito.
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias, nomeadamente decorrentes da antiguidade;
 - g) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste acordo.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações do conselho de gerência e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos, salvo se umas e outros forem contrários aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhe forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a competência, o zelo e a diligência devidos;
- i):

- 1) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios, bem como não revelando, após a cessação do contrato, qualquer conhecimento, método ou processo tecnológico;
- 2) A violação do disposto na segunda parte do número anterior dará lugar a responsabilidade, nos termos gerais de direito.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidades de produção ou conservação;
- m) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

- n) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho — Definição)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa legalmente competentes.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 10 dias, a contar da data da consulta.

Cláusula 14.^a

(Trabalho por turnos)

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos que constitui o anexo I do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 15.^a

(Regime de prevenção)

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

Cláusula 17.^a

(Definição de retribuição)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela interna em vigor na empresa.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Local, forma e data de pagamento)

1 — A retribuição será paga em dinheiro e deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês, durante o período de trabalho.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declaração deste em contrário, por escrito.

Cláusula 19.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) Primeira e segunda horas diurnas — $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) Terceira hora e seguintes diurnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) Primeira e segunda horas nocturnas — $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) Terceira hora e seguintes nocturnas — $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Os valores fixados no número anterior para o trabalho extraordinário nocturno incluem já a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — Quando o trabalho extraordinário prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e complementar)

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula: $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao trabalhador a descansar num dos 7 dias úteis seguintes, salvo quanto aos trabalhadores por turnos, os quais deverão gozar as folgas de compensação nos termos previstos no regulamento de trabalho por turnos.

4 — O regime previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nos feriados)

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula: $n \times Rhn \times 2,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula: $n \times Rhn \times 2,25$ ou da fórmula: $n \times Rhn \times 2$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — Nas fórmulas constantes dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, entende-se por n o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AÉ.

4 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar num feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior, salvo quanto aos trabalhadores por turnos nas situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de turno)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

- a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 1950\$, no caso de trabalho prestado em regime de 2 turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;
- b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 2850\$, no caso de trabalho prestado em regime de 2 turnos com folgas variáveis;
- c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4000\$, no caso de trabalho prestado em regime de 3 turnos com folgas variáveis.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês, não sendo devidos nos períodos em que o trabalhador não esteja afecto ao regime de turnos.

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a remuneração de trabalho nocturno, salvo quando da aplicação da taxa legal de 25 % sobre as horas de trabalho nocturno efectivamente prestado resultar valor superior ao subsídio de turno previsto, casos em que o trabalhador terá direito à diferença entre este valor e o do subsídio de turno.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de prevenção)

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

- a) 380\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;
- b) 1380\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;
- c) 1730\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior, e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 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 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 25.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — No ano de admissão, se esta ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

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

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a empresa.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer. Na falta de acordo, caberá ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, por esta ordem de preferência.

7 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, só pode, em princípio, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

9 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

Cláusula 26.^a

(Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a 1 ano)

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Adiamento ou interrupção de férias)

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, a empresa determinar o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 28.^a

(Regime especial de férias)

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 25.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até 30 dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 31.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 32.ª

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 33.ª

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 34.ª

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

5 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 20 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 10 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 35.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dia e ou horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, até ao máximo de 2 dias por cada situação;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções directivas em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical, nos termos da lei;
- e) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos e enteados, até 5 dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas pelo falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos, por altura do óbito;
- h) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei não considere justificadas.

Cláusula 36.ª

(Consequências das faltas justificadas)

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

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

- a) As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com perda de retribuição.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos, ou 6 interpolados, no período de 1 ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo justificado comprovadamente falso.

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

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de outras consequências previstas na lei para as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a

(Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

6 — É garantida a vinculação à empresa, nos termos do n.º 1 desta cláusula, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

7 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

8 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar, se a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

Cláusula 39.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para 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 beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidades de caixa e cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 850\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 41.^a

(Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é igual à remuneração base mensal + subsídio de turno e *n* é igual ao número médio de horas de trabalho semanal normal.

Cláusula 42.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

As condições de trabalho fixadas por este AE são globalmente mais favoráveis que as constantes dos IRC de trabalho eventualmente aplicáveis à empresa.

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

I — Generalidades

Artigo 1.º

(Âmbito)

O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., que prestem ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.º

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização de serviço.

Artigo 3.º

(Conceitos)

1 — *Horário de turnos rotativos.* — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho 2 ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — *Regime de laboração contínua.* — Regime de laboração contínua é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais es-

tá dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — *Folgas de compensação.* — As que são devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

4 — *Horário de sobreposição.* — É o horário previsto nas escalas de turno e nelas identificado com a letra «H», o qual permite, em regra, que os trabalhadores que o cumprem supram ausências de outros trabalhadores.

Artigo 4.º

(Acordo do trabalhador)

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrasse a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam 3 anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em turnos.

II — Organização e funcionamento dos horários de turno

Artigo 5.º

(Organização das escalas de turnos)

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos serão afixadas no mês anterior ao da sua entrada em vigor.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após 1 dia de descanso.

4 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que suprem as ausências de trabalhadores de turnos (trabalhadores em horário de sobreposição), aos quais deve ser, porém, assegurado um intervalo mínimo de 23 horas.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respectiva, até ao início do trabalho.

Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia de turno, com a antecedência útil mínima de 5 dias, que os encaminhará para a chefia de serviço, acompanhada do seu parecer. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca do turno terá lugar.

6 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de 3 dias.

7 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos

ou intervalados de apenas 8 horas ou que acarretem encargos suplementares para a empresa.

Artigo 6.º

(Período de trabalho)

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a 1 hora para refeição, de forma que não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, 10 horas após o seu período de trabalho, não podendo este intervalo ser considerado como folga em caso algum.

4 — São dias de descanso semanal obrigatório e complementar os dias que como tal apareçam assinalados nas escalas de turnos rotativos. Todos os restantes dias são considerados dias úteis, com excepção dos feriados.

5 — Os feriados são considerados dias normais de trabalho para todos os efeitos, salvo o de retribuição.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores em horário de sobreposição, aos quais, em princípio, será sempre assegurado o gozo dos feriados. Só assim não acontecerá quando a empresa, através da chefia respectiva, o comunique em tempo útil ao trabalhador.

Artigo 7.º

(Regime de substituições)

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha, em todas as circunstâncias, completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição de qualquer trabalhador ausente.

2 — Perante uma falta, prevista ou não, deverá ser chamado prioritariamente a ocupar o posto de trabalho de que é titular o trabalhador ausente um trabalhador considerado habilitado para o desempenho da função, em horário de sobreposição.

3 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho extraordinário.

4 — Quando houver que recorrer a trabalho extraordinário, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho

que antecedam ou sucedam àquele em que a falta ocorrer.

5 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que, no período em causa, não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

6 — O responsável pela instalação poderá decidir de forma diversa das regras enunciadas neste artigo, sempre que tal seja imposto por dificuldades insuperáveis, devendo informar posteriormente a respectiva chefia de serviço.

Artigo 8.º

(Folgas de compensação)

1 — As folgas de compensação deverão ser gozadas em dias de horário de sobreposição e em data a fixar por acordo entre a empresa e o trabalhador. Na medida do possível, estas folgas deverão ser gozadas no ano civil em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Em casos excepcionais, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos na primeira parte do número anterior, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 9.º

(Férias)

1 — Em cada posto de trabalho de turnos, as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folga ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, as férias não devem ser gozadas cumulativamente com quaisquer dispensas ou folgas de compensação em atraso.

Artigo 10.º

(Dispensas ao trabalho)

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, de duração nunca superior a 1 dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho extraordinário.

III — Deveres do trabalhador em regime de turnos

Artigo 11.º

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição dos turnos;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia de turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsíveis, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o trabalho de turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia de turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

IV — Direitos do trabalhador em regime de turnos

Artigo 12.º

(Subsídio de turno)

A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidos na cláusula 22.ª do AE.

Artigo 13.º

(Subsídio de transmissão de turno)

No sentido de compensar os trabalhadores pela obrigatoriedade de transmissão do trabalho de turno, é instituído um subsídio mensal de 500\$. Este subsídio não integra o subsídio de turno.

Artigo 14.º

(Passagem ao regime de horário normal)

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa. 90 dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa verificar a impossibilidade de o trabalhador passar ao regime de horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar no regime de turnos terá prioridade na passagem ao regime de horário normal para preenchimento de eventual vaga, desde que satisfaça as exigências do perfil da função.

Artigo 15.º

(Disposição final)

Em tudo o que neste regulamento se não encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto na legislação, na convenção colectiva ou na regulamentação interna da empresa.

Lisboa, 10 de Agosto de 1983.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, EP, o Conselho de Gerência:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIQFP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

Benjamim Nunes Leitão Carvalho.

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 114 do livro n.º 3, com o n.º 350/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, E. P.,
e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul**

Entre, por um lado, a Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., e, por outro lado, o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul foi concluído um AE nos termos do clausulado seguinte:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a CNP e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente, ressalvados outros períodos menores que vierem a ser consentidos por lei.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.º 2 ou 3 desta cláusula.

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

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, salvo se outro período tiver sido convencionado entre as partes.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas da proposta que a parte que responde não aceite.

8 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 3.^a

(Actividade sindical na empresa — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos e de trabalho extraordinário e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, e em local na medida do possível apropriado, cedido para o efeito pela empresa.

Cláusula 5.^a

(Convocação e comunicações)

1 — As reuniões referidas no n.º 1 da cláusula anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

2 — As reuniões referidas no n.º 2 da cláusula anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou pela comissão sindical ou intersindical.

3 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao conselho geral e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação dirigida ao conselho geral, com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 6.^a

(Instalações da comissão sindical)

1 — Nas unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposi-

ção dos delegados sindicais, sempre que estes o queiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

(Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 8.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês ou de 8, tratando-se de delegado que faça parte da 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.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

Cláusula 9.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado nos termos da lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção e urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo em situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador;
- e) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- f) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual;
- g) Passar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e o cargo ou cargos que desempenhou, podendo conter outras referências, desde que constem do seu processo individual e sejam expressamente requeridas pelo trabalhador;
- h) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- i) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais;
- j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
- l) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE, no prazo de 60 dias;
- m) Cobrar e enviar aos sindicatos respectivos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização, em declaração individual, para o efeito.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como

- despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
 - c) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
 - d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
 - e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias, nomeadamente decorrentes da antiguidade;
 - g) Despedir qualquer trabalhador em contração com o disposto na lei e neste acordo.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações do conselho de gerência e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos, salvo se umas e outros forem contrários aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhe forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a competência, o zelo e a diligência devidos;
- i):
 - 1) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios, bem como não revelando, após a cessação do contrato, qualquer conhecimento, método ou processo tecnológico;
 - 2) A violação do disposto na segunda parte do número anterior dará lugar a responsabilidade, nos termos gerais de direito.
- j) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais,

- os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidades de produção ou conservação;
- m) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- n) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho — Definição)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa legalmente competentes.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de 10 dias, a contar da data da consulta.

Cláusula 14.^a

(Trabalho por turnos)

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos que constitui o anexo I do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 15.^a

(Regime de prevenção)

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade.

2 — A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de 30 minutos.

3 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

Cláusula 17.^a

(Definição de retribuição)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela interna em vigor na empresa.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Local, forma e data de pagamento)

1 — A retribuição será paga em dinheiro e deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês, durante o período de trabalho.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declaração deste em contrário, por escrito.

Cláusula 19.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado pelos valores que resultarem da aplicação das seguintes fórmulas:

- a) Primeira e segunda horas diurnas —
 $n \times Rhn \times 1,50$;
- b) Terceira hora e seguintes diurnas —
 $n \times Rhn \times 1,75$;
- c) Primeira e segunda horas nocturnas —
 $n \times Rhn \times 1,75$;
- d) Terceira hora e seguintes nocturnas —
 $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Os valores fixados no número anterior para o trabalho extraordinário nocturno incluem já a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — Quando o trabalho extraordinário prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e complementar)

1 — As horas de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor que resultar da aplicação da fórmula:
 $n \times Rhn \times 2$.

Por n entende-se o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao trabalhador a descansar num dos 7 dias úteis seguintes, salvo quanto aos trabalhadores por turnos, os quais deverão gozar as folgas de compensação nos termos previstos no regulamento de trabalho por turnos.

4 — O regime previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nos feriados)

1 — O trabalho prestado nos feriados, salvo quanto aos trabalhadores em regime de turnos, será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula:
 $n \times Rhn \times 2,25$.

2 — O trabalho prestado nos feriados pelos trabalhadores em regime de turnos será pago pelo valor que resultar da aplicação da fórmula:
 $n \times Rhn \times 2,25$ ou da fórmula: $n \times Rhn \times 2$, consoante o feriado coincida ou não com um dia de folga do trabalhador.

3 — Nas fórmulas constantes dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, entende-se por n o número de horas de trabalho efectivamente prestado e por Rhn a remuneração/hora normal, obtida através da aplicação da fórmula constante da cláusula 41.^a deste AE.

4 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar num feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de 2 horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior, salvo quanto aos trabalhadores por turnos nas situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de turno)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores em regime de turnos:

- a) 5 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 1950\$, no caso de traba-

- lho prestado em regime de 2 turnos com folgas fixas, ao sábado e ao domingo;
- b) 6 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 2850\$, no caso de trabalho prestado em regime de 2 turnos com folgas variáveis;
 - c) 10 % da remuneração base efectiva, acrescidos da importância de 4000\$, no caso de trabalho prestado em regime de 3 turnos com folgas variáveis.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês, não sendo devidos nos períodos em que o trabalhador não esteja afecto ao regime de turnos.

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a remuneração de trabalho nocturno, salvo quando da aplicação da taxa legal de 25 % sobre as horas de trabalho nocturno efectivamente prestado resultar valor superior ao subsídio de turno previsto, casos em que o trabalhador terá direito à diferença entre este valor e o do subsídio de turno.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de prevenção)

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio variável de acordo com o período de prevenção efectuada, nos termos seguintes:

- a) 380\$ nos dias úteis, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de um dia às 8 horas do dia seguinte;
- b) 1380\$ por cada sábado ou domingo, considerando-se como período de prevenção, respectivamente, no primeiro caso, o que vai das 18 horas de sexta-feira às 24 horas de sábado e, no segundo caso, o que vai das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira;
- c) 1730\$ por cada feriado (não coincidente com dias de descanso semanal), considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas da véspera às 8 horas do dia seguinte ao feriado.

2 — Por cada deslocação à empresa, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de 2 horas como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, independentemente da duração do trabalho efectivamente prestado, se esta for inferior, e sem prejuízo da folga de compensação, se a esta houver lugar, e do fornecimento do meio de transporte adequado ou do pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios:

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

- Corpo de Deus;
- 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 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 25.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — No ano de admissão, se esta ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

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

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a empresa.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer. Na falta de acordo, caberá ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, por esta ordem de preferência.

7 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, só pode, em princípio, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

9 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

Cláusula 26.^a

(Férias de trabalhadores contratados a prazo inferior a 1 ano)

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Adiamento ou interrupção de férias)

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, a empresa determinar o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 28.^a

(Regime especial de férias)

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 25.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até 30 dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 29.^a

(Doença no período de férias)

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas 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.

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

Cláusula 31.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 32.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 33.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 34.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

5 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 20 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 10 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

Cláusula 35.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dia e ou horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, até ao máximo de 2 dias por cada situação;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções directivas em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical, nos termos da lei;
- e) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos e enteados, até 5 dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas pelo falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos, por altura do óbito;
- h) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — Serão consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou que a lei não considere justificadas.

Cláusula 36.^a

(Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tra-

balhador, nomeadamente retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com perda de retribuição.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos, ou 6 interpolados, no período de 1 ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo justificado comprovadamente falso.

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

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de outras consequências previstas na lei para as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a

(Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a

efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

6 — É garantida a vinculação à empresa, nos termos do n.º 1 desta cláusula, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa, apurada em processo disciplinar.

7 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

8 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar, se a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

Cláusula 39.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidades de caixa e cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 850\$.

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

Cláusula 41.^a

(Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é igual à remuneração base mensal + subsídio de turno e *n* é igual ao número médio de horas de trabalho semanal normal.

Cláusula 42.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

As condições de trabalho fixadas por este AE são globalmente mais favoráveis que as constantes dos IRC de trabalho eventualmente aplicáveis à empresa.

ANEXO I

Regulamento de trabalho por turnos

I - Generalidades

Artigo 1.º

(Âmbito)

O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Companhia Nacional de Petroquímica, E. P., que prestem ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

Artigo 2.º

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal, quando o exigam razões de ordem técnica ou de boa organização de serviço.

Artigo 3.º

(Conceitos)

1 — *Horário de turnos rotativos.* — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho 2 ou

mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — *Regime de laboração contínua.* — Regime de laboração contínua é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — *Folgas de compensação.* — As que são devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

4 — *Horário de sobreposição.* — É o horário previsto nas escalas de turno e nelas identificado com a letra «H», o qual permite, em regra, que os trabalhadores que o cumprem supram ausências de outros trabalhadores.

Artigo 4.º

(Acordo do trabalhador)

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrasse a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam 3 anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em turnos.

II — Organização e funcionamento dos horários de turno

Artigo 5.º

(Organização das escalas de turnos)

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos serão afixadas no mês anterior ao da sua entrada em vigor.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após 1 dia de descanso.

4 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que suprem as ausências de trabalhadores de turnos (trabalhadores em horário de sobreposição), aos quais deve ser, porém, assegurado um intervalo mínimo de 23 horas.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de serviço respectiva, até ao início do trabalho.

Os correspondentes pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia de turno, com a antecedência útil mínima de 5 dias, que os encaminhará para a chefia de serviço, acompanhada do seu parecer. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca do turno terá lugar.

6 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de 3 dias.

7 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas 8 horas ou que acarretem encargos suplementares para a empresa.

Artigo 6.º

(Período de trabalho)

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a 1 hora para refeição, de forma que não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até 30 minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, 10 horas após o seu período de trabalho, não podendo este intervalo ser considerado como folga em caso algum.

4 — São dias de descanso semanal obrigatório e complementar os dias que como tal apareçam assinalados nas escalas de turnos rotativos. Todos os restantes dias são considerados dias úteis, com excepção dos feriados.

5 — Os feriados são considerados dias normais de trabalho para todos os efeitos, salvo o de retribuição.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores em horário de sobreposição, aos quais, em princípio, será sempre assegurado o gozo dos feriados. Só assim não acontecerá quando a empresa, através da chefia respectiva, o comunique em tempo útil ao trabalhador.

Artigo 7.º

(Regime de substituições)

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha, em todas as circunstâncias, completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição de qualquer trabalhador ausente.

2 — Perante uma falta, prevista ou não, deverá ser chamado prioritariamente a ocupar o posto de trabalho de que é titular o trabalhador ausente um traba-

lhador considerado habilitado para o desempenho da função, em horário de sobreposição.

3 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho extraordinário.

4 — Quando houver que recorrer a trabalho extraordinário, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecederam ou sucedam àquele em que a falta ocorrer.

5 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que, no período em causa, não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

6 — O responsável pela instalação poderá decidir de forma diversa das regras enunciadas neste artigo, sempre que tal seja imposto por dificuldades insuperáveis, devendo informar posteriormente a respectiva chefia de serviço.

Artigo 8.º

(Folgas de compensação)

1 — As folgas de compensação deverão ser gozadas em dias de horário de sobreposição e em data a fixar por acordo entre a empresa e o trabalhador. Na medida do possível, estas folgas deverão ser gozadas no ano civil em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Em casos excepcionais, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos na primeira parte do número anterior, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 9.º

(Férias)

1 — Em cada posto de trabalho de turnos, as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folga ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, as férias não devem ser gozadas cumulativamente com quaisquer dispensas ou folgas de compensação em atraso.

Artigo 10.º

(Dispensas ao trabalho)

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, de duração nunca superior a 1 dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho extraordinário.

III — Deveres do trabalhador em regime de turnos

Artigo 11.º

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição dos turnos;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia de turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsíveis, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o trabalho de turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia de turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho, durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

IV — Direitos do trabalhador em regime de turnos

Artigo 12.º

(Subsídio de turno)

A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidos na cláusula 22.ª do AE.

Artigo 13.º

(Subsídio de transmissão de turno)

No sentido de compensar os trabalhadores pela obrigatoriedade de transmissão do trabalho de turno, é instituído um subsídio mensal de 500\$. Este subsídio não integra o subsídio de turno.

Artigo 14.º

(Passagem ao regime de horário normal)

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa. 90 dias após essa data, o trabalhador não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa verificar a impossibilidade de o trabalhador passar ao regime de horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossi-

bilidade definitiva de continuar a trabalhar no regime de turnos terá prioridade na passagem ao regime de horário normal para preenchimento de eventual vaga, desde que satisfaça as exigências do perfil da função.

Artigo 15.º

(Disposição final)

Em tudo o que neste regulamento se não encontrar expressamente previsto, aplicar-se-á o disposto na legislação, na convenção colectiva ou na regulamentação interna da empresa.

Lisboa, 10 de Agosto de 1983.

Pela CNP — Companhia Nacional de Petroquímica, EP, o Conselho de Gerência:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Graça Roquete Morais.

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 114 do livro n.º 3, com o n.º 351/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Rodoviária Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, abrange, por um lado a Rodoviária Nacional, E. P., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste AE, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto à tabela salarial e a outras cláusulas com expressão pecuniária, cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

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

Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

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

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Praticante de bilheteiro	16	—
Praticante de despachante	16	—
Ajudante de lubrificador	17	—
Aprendiz de metalúrgico	14	—
Aprendiz de electricista	14	—
Aprendiz de construção civil	16	—
Paquete	14	—
Telefonista	15	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretária de direcção	—	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador	21	—
Empregado de serviços externos	21	—
Praticante de caixeiro e de profissionais de armazém	14	—
Trabalhadores da indústria hoteleira (serviços de cantinas, refeitórios e similares)	16	—
Porteiro	21	—
Guarda	21	—

b) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;

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

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

3 — É vedado à empresa admitir:

a) Trabalhadores que se encontrem na situação de reformados;

b) Trabalhadores em regime de comissão ou tempo parcial, salvo neste último caso quanto às categorias de servente, servente de limpeza, guarda, enfermeiro, telefonista, promotor de vendas, prospector de vendas e pessoal de refeitório e ainda outras que a comissão paritária tenha deliberado.

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

Cláusula 5.^a

(Preenchimento de vagas)

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

2 — Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candi-

datam e disso possam fazer prova poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4.^a, mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objecto de reconversão profissional.

4 — Em caso de reclamação devidamente fundamentada de um candidato que se julgue injustamente preterido no concurso, caberá à comissão paritária analisar o respectivo processo e deliberar, se for caso disso.

5 — Com vista a um melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis que contemple a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades, a empresa apresentará no prazo de 180 dias, a contar da entrada em vigor do presente AE, uma proposta de regulamento emergente desta cláusula.

Cláusula 6.^a

(Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto quanto às admissões para as categorias profissionais do grupo I e II da tabela salarial, em que será de 2 meses.

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta fundamentada de qualquer das partes outorgantes, mediante apresentação à comissão paritária prevista nesta convenção, que decidirá.

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

Cláusula 8.^a

(Mapas de pessoal e quotização)

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

2 — A empresa obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho, nos termos da lei, um mapa de quadro de todos os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente acordo.

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

4 — A empresa afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o mapa que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

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

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

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados para substituição ou a prazo, na situação de doentes ou sinistrados e os que se encontram a prestar serviço militar.

Cláusula 9.^a

(Densidades — Regulamentação do quadro)

1 — Para os grupos profissionais de escriturários, metalúrgicos, electricistas, trabalhadores da construção civil, trabalhadores gráficos e trabalhadores do comércio e armazém, serão observadas as seguintes densidades mínimas em cada estabelecimento para as categorias de oficial ou equivalente:

Categorias	Número de oficiais ou equivalentes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a classe.....	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a classe.....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1 — Se no estabelecimento existir 1 só oficial ou equivalente, este será classificado na 1.^a classe ou equivalente.

1.2 — Existindo no mesmo estabelecimento mais de 10 oficiais ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

2 — Haverá 1 chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de 5 escriturários e ou contínuos, cobradores e empregados de serviços externos.

3 — Haverá 1 encarregado metalúrgico nos estabelecimentos com 5 ou mais oficiais metalúrgicos.

4 — Haverá 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com mais de 3 e menos de 5 oficiais metalúrgicos.

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 é aplicável ao grupo profissional dos electricistas.

6 — Haverá 1 enfermeiro-coordenador nos postos médicos em que prestem serviço 3 ou mais enfermeiros.

7 — Haverá 1 caixeiro-encarregado nos estabelecimentos com 5 ou mais caixeiros de 1.^a classe e 2.^a classe.

8 — Haverá 1 encarregado de armazém nos armazéns com 5 ou mais profissionais de armazém.

9 — Haverá 1 fiel de armazém nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 profissionais de armazém.

10 — Haverá 1 inspector de vendas nos estabelecimentos em que haja um conjunto de 5 ou mais tra-

balhadores classificados como pracistas, viajantes, prospectores de vendas e vendedores especializados.

11 — O número de trabalhadores com classificação de aprendizes e praticantes do comércio não pode exceder, na sede ou centro de exploração, um quarto dos profissionais respectivos.

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

13 — Quando num refeitório exista apenas 1 cozinheiro, este será de 1.^a classe desde que, em qual-

quer caso, tenha 3 anos de exercício de funções na 2.^a classe.

Cláusula 10.^a

(Acesso)

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou a mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Até 2 meses	Praticante de cobrador-bilheteiro (a).....	Cobrador-bilheteiro.
6 meses	Praticante de bilheteiro	Bilheteiro.
1 ano	Praticante de despachante..... Ajudante de lubrificador..... Recepcionista-estagiário (RC)..... Estagiário — 1. ^o ano..... Estagiário — 2. ^o ano..... Estagiário — 3. ^o ano..... Aprendiz de metalúrgico — 1. ^o ano..... Aprendiz de metalúrgico — 2. ^o ano..... Aprendiz de metalúrgico — 3. ^o ano..... Aprendiz de metalúrgico — 4. ^o ano..... Praticante de metalúrgico — 1. ^o ano..... Praticante de metalúrgico — 2. ^o ano..... Aprendiz de electricista — 1. ^o ano..... Aprendiz de electricista — 2. ^o ano..... Aprendiz de construção civil — 1. ^o ano..... Aprendiz de construção civil — 2. ^o ano..... Aprendiz de construção civil — 3. ^o ano..... Pré-oficial de construção civil — 1. ^o ano..... Pré-oficial de construção civil — 2. ^o ano..... Ajudante de electricista — 1. ^o ano..... Pré-oficial electricista — 1. ^o ano..... Pré-oficial electricista — 2. ^o ano..... Praticante de comércio — 1. ^o ano..... Praticante de comércio — 2. ^o ano..... Praticante de comércio — 3. ^o ano..... Aprendiz gráfico — 1. ^o ano..... Aprendiz gráfico — 2. ^o ano..... Aprendiz gráfico — 3. ^o ano..... Aprendiz gráfico — 4. ^o ano..... Auxiliar gráfico — 1. ^o ano..... Auxiliar gráfico — 2. ^o ano.....	Despachante. Lubrificador. Recepcionista (RC). Estagiário — 2. ^o ano. Estagiário — 3. ^o ano. Escriturário de 2. ^a Aprendiz de metalúrgico — 2. ^o ano. Aprendiz de metalúrgico — 3. ^o ano. Aprendiz de metalúrgico — 4. ^o ano. Praticante de metalúrgico — 1. ^o ano. Praticante de metalúrgico — 2. ^o ano. Profissional metalúrgico — 2. ^a classe. Aprendiz de electricista — 2. ^o ano. Ajudante de electricista — 2. ^o ano. Aprendiz de construção civil — 2. ^o ano. Aprendiz de construção civil — 3. ^o ano. Pré-oficial de construção civil — 1. ^o ano. Pré-oficial de construção civil — 2. ^o ano. Oficial de construção civil — 2. ^a classe. Ajudante de electricista — 2. ^o ano. Pré-oficial electricista — 1. ^o ano. Pré-oficial electricista — 2. ^o ano. Oficial electricista (menos de 3 anos). Praticante de comércio — 2. ^o ano. Praticante de comércio — 3. ^o ano. Caixeiro-ajudante ou praticante de fiel de armazém. Aprendiz gráfico — 2. ^o ano. Aprendiz gráfico — 3. ^o ano. Aprendiz gráfico — 4. ^o ano. Auxiliar gráfico — 1. ^o ano. Auxiliar gráfico — 2. ^o ano. Estagiário gráfico.
2 anos	Caixeiro-ajudante..... Praticante de fiel de armazém.....	Caixeiro de 2. ^a classe. Fiel de armazém (menos de 3 anos).
3 anos	Escriturário de 2. ^a classe..... Oficial de construção civil de 2. ^a classe..... Oficial electricista (menos de 3 anos)..... Profissional metalúrgico de 2. ^a classe..... Caixeiro de 2. ^a classe..... Estagiário gráfico..... Fiel de armazém (menos de 3 anos).....	Escriturário de 1. ^a classe. Oficial de construção civil de 1. ^a classe. Oficial electricista (mais de 3 anos). Profissional metalúrgico de 1. ^a classe. Caixeiro de 1. ^a classe. Oficial gráfico (até 3 anos). Fiel de armazém (menos de 3 anos).

(a) Será promovido a cobrador-bilheteiro logo que comece a trabalhar só.

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

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendiza-

gem profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio de um centro de formação acelerada.

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

5 — Os trabalhadores electricistas serão classificados no mínimo:

- a) Com a categoria de pré-oficial do 2.º ano se diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Escola Militar de Electromecânica;
- b) Com a categoria de pré-oficial do 1.º ano com os cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam 3 anos na categoria, logo atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de perfazer um estágio que não pode ultrapassar 1 ano, integrados no escalão de remuneração de estagiário de 3.º ano.

7 — Os praticantes de comércio serão promovidos a caixeiros-ajudantes ou a praticantes de fiel de armazém logo que completem 18 anos de idade, desde que tenham cumprido 1 ano de prática.

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

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

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

Cláusula 11.ª

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo, podendo serem renovados por períodos idênticos desde que se mantenham as razões que os justificaram.

2 — O contrato a prazo só deverá ser celebrado quando se verificarem situações justificadas e nunca poderá destinar-se a iludir as disposições, legais e contratuais, que regulam o contrato sem prazo.

3 — É vedada a denúncia sem fundamento do contrato a prazo para admitir outro trabalhador no mesmo posto de trabalho.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo terão preferência nas admissões para os postos de trabalho para os quais possuam as condições mínimas exigidas neste AE.

Esta preferência não se verifica nos casos de ocupação de vagas por transferência.

5 — A empresa enviará cópia do contrato ao sindicato respectivo.

Cláusula 12.ª

(Contratação para efeitos de substituição)

1 — A contratação 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.

2 — O trabalhador contratado nas condições previstas no n.º 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de 2 dias.

3 — No caso de o trabalhador contratado nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá o contrato considerar-se definitivo, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitarem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e das comissões de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que foram solicitados, relacionados com as respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- 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 nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores, de modo que em caso de acidente de trabalho ou doença profissional lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional e facilitar os horários aos trabalhadores estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo nos casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo nos casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;
- n) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo V de acordo com o previsto no artigo 2.º desse anexo, com indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;
- p) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;

- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se às análises a efectuar pelos serviços de medicina no trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público.

Cláusula 15.^a

(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-lhes sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria profissional;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente AE.
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões e classe ou categoria profissional;
- i) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo, por escrito, do trabalhador e do respectivo sindicato, salvo na situação prevista na cláusula 19.^a
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança ou não estejam legalizadas ou documentadas, se da falta de legalização ou documentação puderem 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 legal ou judicialmente impostos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 16.^a

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

Em conformidade com o preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedado à empresa qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^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.

3 — A empresa poderá ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.^a

(Transferência do local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que este dê o seu acordo por escrito em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Horário de trabalho — Definição e princípios gerais)

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel;
- c) Horário de turnos.

4 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Trabalho. Nos casos em que

a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após a aprovação.

5 — A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, excepto tratando-se de passagem de horário por turnos para horário fixo.

6 — Todos os trabalhadores de movimento deverão possuir um livrete de trabalho, nos termos do anexo V:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de praticarem horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo;
- c) Para registo de trabalho extraordinário, se forem motoristas de autotáxi ou de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros.

Cláusula 20.^a

(Trabalho em horário fixo)

1 — No regime de horário fixo, a duração de trabalho será:

- a) Para os trabalhadores administrativos, de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias;
- b) Para os restantes trabalhadores (movimento, manutenção, construção civil, comércio, etc.), de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 21.^a

(Trabalho em horário móvel)

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores de movimento e será de 45 horas semanais, não podendo ser superior a 9 horas diárias, distribuídas em 5 dias.

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

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de 10 horas.

5 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição não inferior a 1 hora nem superior a duas.

Cláusula 22.^a

(Trabalho em horário de turnos)

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

2 — O trabalho por turnos só poderá ser praticado quando a empresa fundamentar a sua necessidade, e após audição da subcomissão de trabalhadores, a qual deverá pronunciar-se no prazo de 15 dias.

3 — Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a 40 horas semanais, em 5 dias.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de 1 hora por dia para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

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

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

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

8 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores, pode ser estabelecido outro regime para o horário por turnos, sem prejuízo do estabelecido nos n.ºs 5, 6 e 7 e sem prejuízo do descanso em cada 7 dias.

Cláusula 23.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado de acordo do trabalhador em causa, do parecer da comissão de trabalhadores ou do sindicato, tratando-se de trabalhador sindicalizado, e dos documentos comprovativos dos factos invocados.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a uma remuneração especial corresponde a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

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

Cláusula 24.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário:

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

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

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

4 — No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho extraordinário não ultrapassará em regra as 2 horas diárias e no total as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ir até um máximo de 5 horas nos seguintes casos:

- a) Excursões de autocarros de transportes eventuais colectivos;
- b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Nos serviços auto ligeiros de passageiros em turismo;
- d) Em serviços de táxis ou letra A, quando em regresso de um serviço prestado dentro do horário normal;
- e) Em serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- f) Em serviços administrativos para cumprimento de prazos certos e legais.

6 — A execução do trabalho extraordinário é facultativa, devendo o trabalhador ser dispensado de o prestar quando o solicite.

Cláusula 25.^a

(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 26.^a

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito a 2 dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2 — Um dos 2 dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3 — Os trabalhadores que pratiquem horário fixo terão o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

O descanso poderá, contudo, verificar-se em outros 2 dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4 — Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel o período de descanso semanal terá a duração mínima de 48 horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecida no n.º 4 da cláusula 21.^a

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar, tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.

6 — Se o trabalhador prestar serviço nos 2 dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar 2 dias completos, um dos quais terá lugar num dos 3 dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, aos quais se aplica o disposto no n.º 5, devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser gozados imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

8 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e ou complementar sempre que se não verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e exceptuando-se os casos em que seja determinado:

- a) Que o trabalho se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal ou de descanso complementar;
- b) Que os horários de trabalho envolvam a prestação do serviço normal em 2 dias civis.

Cláusula 27.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

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

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

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 26.^a

Cláusula 28.^a

(Direito a férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, de 30 dias de calendário, com início no primeiro dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

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

3 — Os trabalhadores contratados a prazo terão direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de duração do contrato.

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 concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 29.^a

(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 e 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 2 ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

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

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

Cláusula 30.^a

(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 2 meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil de Fevereiro, e a empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

3 — Os motoristas, cobradores-bilheteiros, chefes de movimento, chefes de estação, expedidores, fiscais, bilheteiros e anotadores participarão na elaboração das respectivas escalas através dos seus órgãos representativos, podendo para o efeito, e tendo em conta a natureza específica da actividade de serviço público da empresa, proceder-se à respectiva marcação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 31.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 32.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente ha-

ja 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.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo de férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de cessação de 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 34.^a

(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 35.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem 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 12.^a deste AE.

Cláusula 38.^a

(Faltas justificadas)

Cláusula 36.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se nos 15 dias subsequentes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 12.^a

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 37.^a

(Conceito de falta)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não são considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam 1 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.

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
j) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo como 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 6 dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício, no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

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

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

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

8 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 38.^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 infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

Cláusula 41.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras remunerações regulares e periódicas directas ou indirectamente feitas em dinheiro ou em espécie.

3 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.

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

5 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se for acordado outro local, ou o pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével onde conste a identificação da empresa e do trabalhador, o número de inscrição deste na caixa de previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 43.^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores têm direito por cada período de 5 anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 750\$, até ao limite de 5, que farão parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 44.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de caixa e de cobrador receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 750\$.

2 — Estão abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores com a categoria de recebedor e os ajudantes de motorista que habitualmente procedam à cobrança dos despachos e ou mercadorias transportados.

3 — Os trabalhadores não classificados numa das categorias referidas nos n.ºs 1 e 2, quando exerçam funções de venda de passe e ou bilhetes pré-comprados, terão direito a uma abono para falhas no montante de 60\$ por cada dia ou fracção em que prestarem serviço, até ao limite de 500\$ mensais.

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

Cláusula 45.^a

(Remuneração por substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2 — Se a substituição se prolongar além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 46.^a

(Retribuição do trabalho por turnos)

1 — As remunerações certas mínimas constantes no anexo II são acrescidas, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, dos seguintes subsídios:

- a) 2400\$ para os trabalhadores que fazem 2 turnos rotativos, excluindo o nocturno;
- b) 3500\$ para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos, ou mesmo 2, desde que nesta última situação esteja incluído o turno nocturno;
- c) 4750\$ para os trabalhadores que fazem 3 turnos rotativos em regime de laboração contínua.

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

3 — Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime

de 3 turnos para o de 2 turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:

- a) Desde que trabalhe nesse regime há 5 anos seguidos ou interpolados;
- b) Desde que a mudança seja do interesse da empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.

4 — Verificando-se o disposto na alínea a) do número anterior, o subsídio de turno cessa quando, por actualização, a soma de remuneração certa mínima mensal com o subsídio for igual à remuneração actualizada.

No caso da alínea b) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração nos seguintes termos:

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

Cláusula 47.^a

(Remuneração por trabalho nocturno)

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

Cláusula 48.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 50% para as 4 primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 49.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

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

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

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

Cláusula 50.^a

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeito de remuneração de trabalho extraordinário, de trabalho nocturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 51.^a

(Subsídio de férias)

1 — Até 8 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.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediatamente anterior às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 52.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Para efeitos no n.º 2, entende-se como 1 mês completo qualquer fracção do mesmo.

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

5 — Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

7 — O subsídio referido no n.º 5 e o complemento referido no n.º 6 serão pagos dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da previdência quando e se o receber.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de:

190\$ a partir de 1 de Julho de 1983;
210\$ a partir de 1 de Janeiro de 1984;

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

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

4 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que tenham tido reembolso da primeira refeição ou tenham direito à importância prevista no n.º 7 da cláusula 54.^a ou se encontrem deslocados no estrangeiro.

5 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídios atrás referidos, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, a partir de 1 de Julho de 1983, a um subsídio complementar de refeição no valor de 40\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 54.^a

(Alojamento e deslocações no continente)

1 — Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que:

- a) Se encontrar a uma distância superior a 5 km do seu local de trabalho, no caso dos centros interurbanos de passageiros;
- b) Se encontrar a uma distância superior a 10 km do seu local de trabalho, no caso dos restantes centros e serviços da empresa.

2 — O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de 4 horas e um máximo de 5 horas após o início do serviço.

3 — Se o trabalhador não tiver o intervalo para refeição mencionado no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula terá obrigatoriamente que parar para tomar

a refeição ao fim do serviço que ocasionou ultrapassar os limites estipulados no número anterior.

4 — O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de 12 horas após o respectivo início, incluindo o período da primeira refeição.

A segunda refeição, com a duração de 1 hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da décima segunda hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

5 — O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

6 — Terá direito ao reembolso por cada refeição a partir de 1 de Julho de 1983 o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, no valor de 280\$.

7 — Terá direito a 210\$ por cada refeição a partir de 1 de Julho de 1983 o trabalhador que, encontrando-se dentro dos limites referidos no n.º 1:

- a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no n.º 2 e último parágrafo do n.º 4;
- b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no n.º 5.

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

- a) À quantia de 190\$ diários como subsídio de deslocação;
- b) Ao reembolso da dormida contra documentos justificativos com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;
- c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14 horas ou, tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no n.º 4 desta cláusula, no valor de 280\$;
- d) À quantia de 60\$ para pequeno-almoço.

9 — Entre 2 pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber, além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no n.º 2 desta cláusula, o valor de 280\$.

10 — Não são devidos os quantitativos referidos no n.º 6, nas alíneas b), c), e d) do n.º 8 e n.º 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

11 — O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será

assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou extraordinário. O mesmo princípio é aplicável à viagem da ida.

12 — É actualizado em 1 de Janeiro de 1984 para 300\$ o valor constante dos n.ºs 6, 8, alínea c), e 9, e para 230\$ o valor previsto no n.º 7 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

(Deslocações no estrangeiro — Alojamento e refeições)

1 — Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontre fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipulados neste AE, têm direito:

- a) Ao valor de 350\$ diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura.

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

- a) 3900\$ por cada dia de viagem;
- b) 3300\$ por cada dia obrigatório de descanso intermédio entre a chegada e o regresso ou pelos dias de paragem devidos, nomeadamente, a casos de avarias ou atrasos.

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

5 — O disposto na alínea b) do n.º 2, bem como o disposto sobre remuneração de trabalho nocturno e extraordinário (cláusulas 47.^a e 48.^a, respectivamente), não é aplicável nos casos previstos no n.º 3.

6 — Os valores referidos no n.º 3 serão revistos trimestralmente, segundo a actualização que resultar da alteração da cotação do escudo face ao franco francês; a paridade será estabelecida em relação à cotação do franco no dia da publicação deste AE.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

(Trabalhadores do sexo feminino)

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de remuneração;

- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição da retribuição;
- c) Faltar 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto.

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

- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio de previdência, este reverterá para a empresa;
- e) 2 períodos de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de 1 ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis 2 dias por mês durante o período menstrual;
- g) Gozar licença sem vencimento até ao limite de 1 ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data em que pretenda iniciá-la.

Cláusula 57.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante o período de 2 horas diárias ou de 10 horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante 2 dias para a prova escrita e mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

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

6 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente,

até 6 dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de 1 mês.

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

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

Cláusula 58.^a

(Trabalhadores menores)

1 — A empresa e os seus trabalhadores devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as normas legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- 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 da lei ou do presente AE, o direito:

- A subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- 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 60.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa 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 AE.

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

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

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 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 61.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

Cláusula 62.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa 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 empresa 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 por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

7 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, delegados de greve ou de trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no número anterior.

8 — Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até 5 anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, com excepção de delegados de greve e trabalhadores que integrem piquetes de greve, ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais quando estas se não venham a exercer, se, já então, num e noutro caso, o trabalhador prestava serviço na empresa.

9 — Os delegados de greve e os trabalhadores que integrem piquetes de greve terão direito à indemnização prevista no n.º 7, se o despedimento se verificar até 6 meses após o termo da greve em que exerceram as funções referidas.

10 — Idêntico regime se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até esse dia.

Cláusula 63.^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 ao 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 64.^a

(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 2 semanas por cada ano de serviço, até ao limite máximo de 2 meses.

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 no lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada com aviso de recepção que a empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 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.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 65.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente AE será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10% da retribuição diária, pelo prazo máximo de 10 dias, não podendo exceder em cada ano civil 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de 20 dias;
- e) Despedimento.

2 — As sanções referidas nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de 10 dias para a comissão paritária prevista neste AE, excepto se a sanção aplicada for a referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 68.^a

Se no prazo de 50 dias, contados desde a apresentação do recurso pelo trabalhador, não tiver sido

tomada qualquer deliberação pela comissão paritária ou, tendo-se esta verificado, não tiver sido favorável ao trabalhador, a sanção será aplicada.

4 — 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 66.^a

(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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

Cláusula 67.^a

(Consequências da aplicação da sanção abusiva)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 7 da cláusula 62.^a;
- b) Tratando-se de suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 68.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos 5 dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte do conselho de gerência ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciará com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a 8 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 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 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que haja necessidade de proceder a audição de testemunhas ou à realização de diligências indispensáveis ao esclarecimento da verdade ou 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 8 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 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 será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for de despedimento, será dado conhecimento ao sindicato respectivo.

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

13 — Quando haja audição verbal do trabalhador arguido, é facultado a este o direito de se fazer acompanhar de mandatário, o qual não poderá, porém, interferir na audição.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.^a

(Princípios gerais)

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

a Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho na empresa terá como objecto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 70.^a

(Deveres específicos da empresa)

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável o disposto nesta convenção e no regulamento de higiene e segurança dela emergente;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei e do regulamento emergente deste AE, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 71.^a

(Deveres específicos dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 72.^a

(Requisitos específicos)

1 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores, carregadores, ajudantes de motorista e outros), a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC dotado de capuz.

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

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

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

Cláusula 73.^a

(Comissões de higiene e segurança)

1 — Deverão ser constituídas, para exercer funções nos termos legais, comissões de higiene e segurança de composição paritária com o máximo de 4 elementos em todos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de higiene e segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

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

Cláusula 73.^a

(Regulamento de higiene e segurança)

1 — No prazo de 180 dias, contados a partir da entrada em vigor deste AE, será elaborado e apresen-

tado aos sindicatos outorgantes um projecto de regulamento de higiene e segurança.

2 — O regulamento entrará em vigor depois de acordado pelas partes e aprovado pelas entidades competentes.

CAPÍTULO XIV

Medicina no trabalho

Cláusula 74.^a

(Serviços de medicina no trabalho)

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina no trabalho já existentes, de harmonia e para os fins previstos nas disposições em vigor.

2 — Os serviços de medicina no trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

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

4 — Os trabalhadores têm direito de apresentar aos serviços de medicina no trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

5 — A empresa suportará os custos dos exames médicos ou outros serviços prestados no âmbito da medicina no trabalho.

Cláusula 75.^a

(Exames médicos)

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

2 — A periodicidade dos exames médicos de carácter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

Cláusula 76.^a

(Estatuto)

Os serviços de medicina no trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 77.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa procurará incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu

desenvolvimento numa perspectiva de formação permanente, pelo que, na medida do possível, se compromete a:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessária à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 78.^a

(Tipos de formação)

1 — A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) *Formação inicial.* — Visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) *Aperfeiçoamento profissional.* — Tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) *Especialização.* — É necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;
- d) *Reconversão.* — Destina-se a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir 2 modalidades, inicial e de aperfeiçoamento.

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

Cláusula 79.^a

(Participação)

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas com assiduidade e empenho.

Cláusula 80.^a

(Responsáveis pela formação)

1 — Os períodos de aprendizagem, prática, estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria mínima de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos e específicos no local de trabalho respectivo para a formação requerida.

2 — Aos trabalhadores que a título eventual sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 81.^a

(Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que por incapacidade física parcial reconhecida pelos serviços de medicina no trabalho da empresa sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função serão objecto de reconversão profissional.

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou a introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que nelas prestem serviço e que transitem para novas funções a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 82.^a

(Metodologia das reconversões)

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de 3 propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa, a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem a nível profissional igual ou superior ao que já possuam e se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 18.ª

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa ou indirecta de reconversão profissional efectuada.

7 — O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

Cláusula 83.ª

(Agente único)

1 — É agente único:

- a) Nos transportes de passageiros, o motorista que, em carreiras de serviço público, presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha, para além das suas funções de motorista, as principais tarefas do cobrador-bilheteiro;
- b) Nos transportes de mercadorias, o motorista que, trabalhando com viaturas dotadas com meios de carregamento próprios, acciona os mecanismos que permitem a execução das cargas e descargas.

2 — A não aceitação por parte dos trabalhadores do estatuto de agente único não pode dar origem a sanções disciplinares. Pode no entanto, posteriormente, o trabalhador deixar de praticar este regime desde que para tal autorizado pelo respectivo director de centro ou, na falta desta autorização, por deliberação favorável da comissão paritária sobre recurso do trabalhador.

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 do correspondente a 4 horas de trabalho diário nessa situação.

4 — O subsídio a atribuir aos motoristas de transporte de mercadorias que trabalham em regime de agente único, atendendo à diversidade de tipos de transporte, é estabelecido em regulamento próprio.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 84.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida

da da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Previdência receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim dos Serviços Médico-Sociais.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro nos termos desta cláusula, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Previdência, quando e se o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 85.ª

(Controle e fiscalização de baixas)

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controle e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante no anexo III.

Cláusula 86.ª

(Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

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

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

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

5 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

6 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral, sendo reembolsada do quantitativo do subsídio da Previdência.

Cláusula 87.^a

(Preparação para a reforma)

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os 6 meses que precedem a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de 2 meses;
- b) A 2 dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % na duração do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de 3 meses.

4 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

(Complemento de reforma por invalidez e velhice)

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da Previdência.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pelo Centro Nacional de Pensões de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

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

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

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 86.^a

6 — O direito ao complemento da pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1 após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 89.^a

(Assistência judicial e pecuniária)

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício, ou

por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 90.^a

(Assistência em caso de cumprimento de pena de privação de liberdade)

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 91.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 92.^a

(Ocorrências fora do País)

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento de despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a trasladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos

serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, 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.

Cláusula 93.^a

(Transporte)

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no activo ou reformados.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias de escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa-escola e vice-versa.

3 — Nos casos em que haja rede escolar subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito.

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

O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 36 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, o viúvo ou a viúva ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50 % de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — Os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes quando acompanhados do pai ou mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50 % também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de 4 viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de 48 horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a 2 trabalhadores para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da empresa.

9 — Os trabalhadores da empresa no activo ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso beneficiando do desconto de 50 %.

CAPÍTULO XVIII

Fatos de trabalho

Cláusula 94.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2 — O uso de fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3 — O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Refeitórios e bares

Cláusula 95.^a

(Princípios gerais)

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

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

a) As despesas com equipamento, gás, água e luz;

b) As remunerações dos trabalhadores que prestam serviço nos refeitórios e bares.

3 — Quanto à matéria da presente cláusula, deverá ainda ter-se em atenção as disposições aplicáveis da lei das comissões de trabalhadores (Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro).

CAPÍTULO XX

Controle de gestão

Cláusula 96.^a

(Controle de gestão)

1 — O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controle de gestão na empresa exerce-se, nos termos dos respectivos estatutos e, designadamente, da Lei n.º 46/79, por intermédio de representantes eleitos pelos trabalhadores, nomeadamente para os órgãos sociais da empresa e comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XXI

Comissão paritária

Cláusula 97.^a

(Comissão paritária)

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

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária.

Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados 2 suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

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

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente AE;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e a sua integração na tabela salarial;
- c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos dos n.ºs 3 da cláusula 4.^a, 4 da cláusula 5.^a, 3 da cláusula 65.^a e 2 da cláusula 83.^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 AE.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

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

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

CAPÍTULO XXII

Disposições legais

Cláusula 98.^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 6 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 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de quem 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 99.^a

(Não cumprimento das disposições relativas a 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\$.

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 % da sua remuneração 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.

Consideram-se revogadas todas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que o presente AE substitui, por se considerar o presente, no conjunto, globalmente mais favorável.

ANEXO I

Categorias profissionais

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

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

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda o serviço de lubrificador.

Ajudante do motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e ou das mercadorias transportadas.

Anotador-recepcionista. — É 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.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação permanente de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar gráfico. — É o trabalhador gráfico que, tendo completado a sua aprendizagem, auxilia os oficiais e se prepara para o exercício das correspondentes funções.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Bilheteiro. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, efectua a venda de bilhetes e outros títulos de transporte, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone. Pode ainda fazer a marcação

de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do respectivo movimento; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; procede ao pagamento de quaisquer despesas, desde que devidamente autorizadas; prepara os fundos destinados a serem depositados; toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das acções consequentes, e desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, passa a factura ou venda a dinheiro, pode receber a importância da venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, efectua lançamentos no ficheiro e elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamento da secção.

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

Capataz agrícola. — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas e executa também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e

componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Carpinteiro de toscos ou de cofragem. — É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Carregador. — É o trabalhador que, nos cais de caminhos de ferro, procede a cargas e descargas.

Chefe de central (mercadorias). — É o trabalhador que orienta o movimento nas estações ou centrais de camionagem, assim como procede aos registos e contabilização de todo o serviço diário.

Chefe de despachantes. — É o trabalhador que orienta e dirige o trabalho dos despachantes, podendo desempenhar igualmente as funções de despachante.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos; elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação; elabora escalas, tendo em conta a legislação pertinente; mantém actualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; assegura a elaboração e o 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.

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

Chefe de grupo. — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores no serviço de carga e descarga no cais de caminho de ferro.

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

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

Chefe de recepção («rent-a-car»). — É o trabalhador que executa ou manda executar, assegura o funcionamento do balcão, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, dirigindo e supervisionando os seus subordinados e respondendo perante o chefe de zona.

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado electricista). — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos e executa outras funções análogas relacionadas com a actividade de escritório.

Cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, nas viaturas de serviço público, efectua a venda de bilhetes aos passageiros, verifica a legitimidade das assinaturas, passes sociais e outros títulos de transporte; carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos; presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações; auxilia o motorista nas manobras difíceis ou em situações de avaria ou acidente, sendo co-responsável pela limpeza e apresentação da viatura. Pode proceder a despachos e registos quando a mercadoria se apresente em paragens da via pública, fazendo a respectiva cobrança; procede à recepção, conferência

e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou qualquer dependência da empresa.

Presta diariamente contas da cobrança a que procedeu.

Conferente (mercadorias). — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despachos, filiais, agências, nas dependências privativas de camionistas/empresário, ou nas estações de caminho de ferro, efectua a conferência das mercadorias ou despachos, podendo ainda efectuar a sua pesagem.

Conferente (comércio). — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectivos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir ao serviço a que é destinada. Pode efectuar outros serviços análogos.

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento, ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão.

Controlador de informática. — É o trabalhador que assegura a ligação com os utilizadores do computador. Controla a qualidade dos materiais intervenientes e dos materiais resultantes.

Controlador de pneus. — É o trabalhador que controla e inspeciona tecnicamente a qualidade dos pneus, e dentro ou fora da empresa, e elabora relatórios relacionados com esse controle.

Orienta normalmente o trabalho de manutenção e assistência de abastecimento de pneus às viaturas e postos fixos nas várias dependências da empresa, assim como a resolução de problemas inerentes, podendo deslocar-se em veículo por si conduzido.

Coordenador (mercadorias). — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privativas de camionagem/empresários ou nas estações de caminho de ferro, coordena a documentação das mercadorias por arruamento, para distribuição nas viaturas de carga, ou procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Costureiro de estofos. — É o trabalhador que, em máquinas de costura, executa em napa, pergamóides, tecidos e peles.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata, guarnece e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro, e executa ou vela pela limpeza da cozinha e utensílios.

Despachante. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despachos, efectua despacho de quaisquer volumes a transportar, entrega de mercadoria chegada ou transportada e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadoria, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenamento de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou despachos, fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações nos autocarros.

Despachante (mercadorias). — É o trabalhador que, nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências e nas estações de caminho de ferro, efectua despachos de mercadorias ou quaisquer volumes a transportar em viaturas de carga.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui os géneros alimentícios e outros produtos destinados aos refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. Pode ficar encarregado de arranjar cestos com fruta. Ordena e ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de água.

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

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena e distribui as mercadorias e artigos destinados aos refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisição; toma providência para que os produtos sejam arrumados nos locais

apropriados, consoante a natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devolução quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente, e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventário das existências, no que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem a direcção determinar; fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo e ordena e vigia a limpeza de todos os locais do economato.

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou embala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armanejamento.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda, procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietários, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em cantinas, messes e refeitórios, ocupando-se também do seu arnanjo e asseio.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de

informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encadernador. — É o trabalhador que executa todas ou parte das tarefas que comportam o trabalho de encadernação.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores, independentemente das suas categorias profissionais.

Encarregado de cargas e descargas. — É o trabalhador que nos cais de caminho de ferro dirige e orienta os trabalhos de cargas e descargas.

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

Entregador de ferramentas e materiais. — É o trabalhador que procede à entrega, recepção e controle de ferramentas, materiais ou produtos, velando pela sua conservação e arrumação.

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

Encarregado de estação. — É o trabalhador que nos cais de caminho de ferro dirige e orienta os serviços de transporte de carga, podendo proceder à elaboração das respectivas escalas, controle de ponto

e outros assuntos relacionados com o pessoal a seu cargo.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe foi ordenado pela entidade patronal.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que coordena o trabalho do pessoal de limpeza e orienta o serviço dentro do que lhe foi ordenado, podendo executar as tarefas correspondentes às funções cuja coordenação lhe incumbe.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce funções de promoção de indivíduos com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão complementar a acção clínica.

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 chefia.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o estágio para a respectiva profissão, auxiliando os oficiais da função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumascar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos, envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior influên-

cia; elabora relatórios sobre movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição pode eventualmente receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos e fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

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

Fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços.

Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, adequação das bandeiras de destino e dísticos e cumprimento e afixação de horários e tabelas.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folhade-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

Fotógrafo-litógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações e textos para obter películas, tramadas ou não, destinadas à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais, avalia com o densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores, calcula os valores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de secção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobre põe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais opacos a cores prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções,

hem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica. Pode desempenhar as funções de montador.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações, do material nelas recolhido e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos, materiais, pessoas, etc., podendo eventualmente executar o serviço de abastecimento de combustíveis.

Impressor litográfico. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou folha-de-flandres e, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres, faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e de água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição de tintas, examina as provas e a perfeição do ponto nas meias-tintas. Efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação, vigia a tiragem, assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Inspector de movimentação (transitários). — É o trabalhador que controla os serviços de movimentação de mercadorias, fazendo inspecção nos locais, segundo a orientação do chefe do serviço de movimentação, acompanha as máquinas de movimentação e transporte e respectivos operadores, bem como os serviços por eles prestados, e também os carregadores, chefes de grupo, chefes de turno e encarregados, assim como os serviços por eles prestados, para determinação de horários e causas de eventual inobservância dos mesmos; faz inquéritos para verificar, nomeadamente, a duração dos serviços e suas fases de operação e avaliar o volume de tráfego em diferentes postos de trabalho e a diversas horas; controla a eficácia e o comportamento do pessoal operando as máquinas e equipamentos auxiliares de movimentação, bem como a operação manual; recomenda alterações com vista a acrescer a eficácia da exploração; pode recolher informações e preparar relatórios para apoiar propostas visando criar novos serviços ou modificar os serviços existentes no sentido de lhes aumentar a operacionalidade; consulta os clientes a propósito da operação de equipamento e ou das equipas ou da prestação do serviço e recebe eventuais reclamações; examina as dificuldades ou os defeitos encontrados no funcionamento ou utilização de um serviço e propõe soluções apropriadas ou faz proceder às modificações necessárias.

Inspector de tráfego. — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar, integrando ou não equipas mistas com fiscais dos CEPs, os serviços de transportes co-

lectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas. Cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e a sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes ou de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lavandeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou acidoloso. Incluem-se nesta categoria trabalhadores que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

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

Manobrador-engatador. — É o trabalhador que, nas estações de caminho de ferro, auxilia a manobra de vagões, podendo proceder à sua engatagem e desengatagem.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que não possui carta de condução profissional e cuja actividade se processa 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.

Mecânico de automóveis ou de máquinas. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos em automóveis, outras viaturas ou máquinas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

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

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados). Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura

e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidentes, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de viaturas de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando em serviço com viaturas dotadas com meios de carregamento próprio, deverá accionar os mecanismos que permitam a execução de cargas e descargas, desde que o local das operações tenha as indispensáveis condições de segurança. Será obrigatoriamente acompanhado de ajudante de motorista quando em serviço de distribuição de mercadorias, bem como nos transportes de combustíveis líquidos a granel.

Motorista de tractores, empilhadores e gruas. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Oficial principal (metalúrgico e electricista). — É o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe seja conferida autonomia a 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.

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

Operador de computador II. — É o trabalhador que prepara, abastece, opera e controla o computador e ou os seus órgãos periféricos para a execução de trabalhos em sequência com apoio permanente.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra alfaias agrícolas e ainda se ocupa da sua manutenção e conservação mecânica.

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

Operador de máquinas e ferramentas. — É o trabalhador que manobra, regula e vigia, entre outras tarefas análogas, o funcionamento de uma máquina-ferramenta, conducente aos fins a que se destina.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve a informação conducente em documentos normalizados para suportes técnicos ou directamente para o computador. Prepara, opera e controla dispositivos de registo de transmissão de dados.

Operador de registo de dados principal. — É o trabalhador que manuseia os documentos normalizados e controla a informação neles contida, segundo as normas previamente fixadas pela empresa. Elabora e orienta cursos de formação e treino na operação de dispositivos de registo de transmissão e pesquisa de dados.

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

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

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

Pedreiro (construção civil). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (construção civil). — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura de obras.

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

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano e outros. Pode ainda executar tarefas inerentes ao polimento de pinturas.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controlar as entradas e saídas e receber correspondência.

Praticante (comércio). — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

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

Praticante de bilheteiro. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de bilheteiro.

Praticante de cobrador-bilheteiro. — É o trabalhador que, acompanhado de cobrador-bilheteiro e no mesmo veículo, faz a aprendizagem para a categoria de cobrador-bilheteiro.

Praticante de despachante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

Praticante de fiel de armazém. — É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executa as respectivas funções.

Pré-oficial (construção civil). — É o trabalhador de cada uma das categorias da construção civil que durante o período previsto para o pré-oficialato executa trabalhos de menor responsabilidade da respectiva categoria.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de informática. — É o trabalhador que recebe, envia e prepara os materiais necessários à execução dos trabalhos. Elabora os formulários necessários. Reúne, arquiva e expede os materiais intervenientes e resultantes. Manuseia e regista as ocorrências dos materiais em *stock* e os ficheiros utilizados no centro de informática, de acordo com margens previamente definidas pela empresa.

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

Programador de informática:

- a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;
- b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm sistema de operação e se programam numa linguagem que lhes é específica;
- c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Programador de manutenção (r.c.). — É o trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade da frota e respectivo pessoal.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

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

Recebedor. — É o trabalhador que tem funções de recebimento e conferência das contas dos cobradores-bilheteiros, bem como das folhas de cobrança e de trabalho, podendo proceder eventualmente à venda de bilhetes.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que recebe e faz o sumário das viaturas ou máquinas e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Recepcionista estagiário (r.c.). — É o trabalhador que estagia sob a orientação do chefe da recepção.

Recepcionista (r.c.). — É o trabalhador que contacta com o cliente, abre e fecha contratos de aluguer de automóveis sem condutor e regista o movimento inerente aos mesmos.

Rectificador. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação e polimento de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo.

Responsável de cargas e descargas. — É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga, em quaisquer locais, quando relacionados com a camionagem de carga.

Resineiro. — É o trabalhador que repara e ou executa moldes de madeira ou outros materiais; executa, repara e monta em peças de poliéster ou outros materiais afins, podendo ainda executar tarefas de polidor ou carpinteiro.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa ou interna, e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; 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 dacti-

lografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.). Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

Nota. — Os trabalhadores actualmente classificados como secretários(as) de administração ou de direcção e que não preencham as exigências de habilitações mínimas vencerão o salário fixado para o grupo II. As funções inerentes à categoria poderão ser desempenhadas por outros profissionais de escritório, mediante a atribuição de subsídio de função igual à diferença entre o respectivo salário base e o estabelecido para a categoria de secretário(a) de direcção ou o fixado para o grupo II, consoante preencham ou não as exigências de habilitações escolares mínimas.

Nestas circunstâncias não é aplicável a estes trabalhadores o regime consignado no n.º 2 da cláusula 45.^a

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata. Pode eventualmente auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos e tubistas.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir os volumes aos domicílios dos utentes de transportes.

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

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessá-

rias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade.

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador agrícola I. — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agrícola e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização, designadamente cavas, sachas, limpeza e embalagem de plantas.

Trabalhador agrícola II. — É o trabalhador que executa diversas tarefas simples no domínio da exploração agrícola, nomeadamente limpeza de flores, envasamentos e embalagem de plantas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua. Pode ser designado como:

- a) *Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica de término fora da zona da área definida para o caixeiro de praça;
- b) *Pracista.* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

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

Vulcanizador especializado. — É o trabalhador que orienta e executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar e procede à moldagem de peças de borracha.

Nota. — As estações rodoviárias da empresa serão classificadas, em função da respectiva dimensão, em estações A e B, consoante o seu quadro de pessoal de movimento seja superior ou igual a 40 trabalhadores ou inferior a esse número, respectivamente, ou, em alternativa, disponham de um parque de viaturas afectas a serviços regulares com 20 ou mais viaturas ou menos, respectivamente.

Os responsáveis pelas estações A e B são, respectivamente, chefes de estação A e B.

Os terminais de expedição dos centros suburbanos serão classificados em A e B, consoante seja feita expedição ou prestada assistência de passagem a 350 ou mais circulações, no cômputo de partidas, chegadas e passagens de serviços regulares, não sendo incluídos os desdobramentos, ou menos, respectivamente. Os responsáveis dos terminais A terão a categoria de chefe de estação A e os dos terminais B a categoria de expedidor ou de chefe de estação B.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de fiscais Chefe de movimento A (passageiros e mercadorias)..... Chefe de recepção (<i>rent-a-car</i>) Chefe de secção A Controlador de informática (mais de 1 ano)..... Encarregado electricista A Encarregado metalúrgico A Enfermeiro-coordenador A Inspector de movimentação (transitário) Inspector de tráfego A Monitor A Operador de computador I Operador de registo de dados principal Preparador de informática (mais de 1 ano)..... Programador de informática do 1.º ano Secretário(a) de direcção A	27 100\$00
II	Caixeiro-encarregado Chefe de equipa Chefe de estação A Controlador de informática (menos de 1 ano)..... Controlador de pneus Encarregado de armazém Encarregado de refeitório..... Encarregado de construção civil de 1.ª Enfermeiro Escriturário principal Inspector de vendas..... Oficial principal (metalúrgico e electricista) Preparador de informática (menos de 1 ano)..... Programador de manutenção (<i>rent-a-car</i>) Prospector de vendas Recepcionista ou atendedor de oficinas Secretário(a) de direcção Técnico de electrónica.....	25 250\$00
III	Caixa Caixeiro de 1.ª Chefe de central (mercadorias)..... Chefe de despachantes Chefe de estação B Cozinheiro de 1.ª Electricista (oficial com mais de 3 anos) Encarregado de construção civil de 2.ª Escriturário de 1.ª Expedidor Fiel de armazém (mais de 3 anos) (e) Fiscal Fotógrafo-litógrafo (mais de 3 anos) Impressor-litógrafo (mais de 3 anos) Oficial metalúrgico de 1.ª (b) Operador de computador II Operador de máquina de contabilidade (mais de 3 anos) Operador de registo de dados I (mais de 2 anos) Promotor de vendas Recepcionista (<i>rent-a-car</i>) Vulcanizador especializado	24 250\$00
IV	Encarregado de estação (a) Encarregado de garagens Vendedor especializado ou técnico de vendas	23 250\$00
V	Apontador (mais de 1 ano) Caixeiro de 2.ª Cobrador	22 050\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
V	Conferente (comércio) Coordenador (mercadorias) Cozinheiro de 2.ª Despachante (passageiros e mercadorias) Ecónomo Electricista (oficial com menos de 3 anos) Empregado de serviços externos Encadernador Encarregado de estação (c) Escriturário de 2.ª Fiel de armazém (menos de 3 anos) Fotógrafo-litógrafo (menos de 3 anos) Impressor-litógrafo (menos de 3 anos) Motorista de pesados Motorista de tractor-empilhador e grua Oficial metalúrgico de 2.ª (b) Oficial de construção civil de 1.ª (d) Operador de máquinas de contabilidade (até 3 anos)..... Operador de registo de dados II (até 2 anos) Operador de <i>telex</i> Preparador-transportador (<i>rent-a-car</i>) Recebedor Recepcionista estagiário (<i>rent-a-car</i>) Responsável de cargas e descargas	22 050\$00
VI	Anotador/recepcionista Bilheteiro Caixa de balcão Cobrador-bilheteiro Costureiro de estofos Dispenseiro Encarregado de cargas e descargas Entregador de ferramentas e materiais de 1.ª Motorista de ligeiros Oficial de construção civil de 2.ª (d) Operador de máquinas agrícolas Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista	20 950\$00
VII	Ajudante de motorista Apontador (menos de 1 ano) Cafeteiro Capataz agrícola Chefe de grupo Conferente (mercadorias) Contínuo com mais de 21 anos Controlador de caixa Cozinheiro de 3.ª Distribuidor Embalador Empregado de balcão Entregador de ferramentas e materiais de 2.ª Estagiário do 3.º ano Guarda Lavandeiro de 1.ª Lubrificador Manobrador-engatador Manobrador de máquinas Montador de pneus Porteiro Pré-oficial electricista do 1.º ano Vulcanizador	19 900\$00
VIII	Abastecedor de carburantes Carregador Copeiro Empregado de refeitório Encarregado de limpeza Lavador Lavandeiro de 2.ª Operário não especializado Servente Trabalhador agrícola I	18 850\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano ... Ajudante de lubrificador ... Auxiliar gráfico do 2.º ano ... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ... Contínuo de 20 anos ... Estagiário do 2.º ano ... Praticante de fiel de armazém do 2.º ano ... Praticante metalúrgico do 2.º ano ... Servente de limpeza ... Trabalhador agrícola II ...	17 500\$00
X	Ajudante de electricista do 1.º ano ... Auxiliar gráfico do 1.º ano ... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ... Contínuo de 19 anos ... Estagiário do 1.º ano ... Praticante de fiel de armazém do 1.º ano ... Praticante metalúrgico do 1.º ano ... Pré-oficial do 2.º ano de construção civil	15 900\$00
XI	Contínuo de 18 anos ... Praticante de bilheteiro ... Praticante de cobrador-bilheteiro ... Praticante de despachante ... Pré-oficial do 1.º ano de construção civil	14 100\$00
XII	Aprendiz de construção civil dos 2.º e 3.º anos ou com 18 anos ... Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos ... Aprendiz gráfico do 4.º ano ... Paquete de 17 anos ...	12 900\$00
XIII	Aprendiz de construção civil do 1.º ano ou com 16 anos ... Aprendiz gráfico do 3.º ano ... Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou com 16 anos ... Paquete de 16 anos ... Praticante de comércio do 3.º ano ...	11 150\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 2.º ano ... Aprendiz gráfico do 2.º ano ... Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou com 15 anos ... Paquete de 15 anos ... Praticante de comércio do 2.º ano ...	9 900\$00
XV	Aprendiz de electricista do 1.º ano ... Aprendiz gráfico do 1.º ano ... Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou com 14 anos ... Paquete de 14 anos ... Praticante de comércio do 1.º ano ...	8 600\$00

(a) Abrange os trabalhadores das estações de Lisboa (Santa Apolónia), Porto (Carnideira) e Entrancamento.

(b) Abrange as seguintes categorias profissionais: bate-chapa, canalizador, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, carpinteiros de limpos, moldes ou modelos, estofador, ferreiro ou forjador, funileiro ou latoeiro, mecânico de automóveis ou máquinas, polidor, rectificador, resinheiro, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador e torneiro mecânico.

(c) Abrange os trabalhadores que prestam serviço nas restantes estações da CP não mencionadas na nota (a).

(d) Abrange as seguintes categorias profissionais: carpinteiro de toscos ou cofragens, pedreiro ou pintor.

(e) Os fiéis de armazém com mais de 1 ano e menos de 3 na categoria terão assegurada a remuneração do grupo iv.

ANEXO III

Regulamento de controle e fiscalização de baixas

Artigo 1.º

(Princípios gerais)

1 — Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal

liquida da categoria profissional e o subsídio atribuído pela Previdência.

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

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

Artigo 2.º

(Direito ao complemento)

O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificaçãz cumulativa dos seguintes requisitos:

- Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte das instituições de previdência por período de duração superior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controle de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

Artigo 3.º

(Comunicação da situação de baixa)

1 — A comunicação da situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

(Exames médicos)

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito, a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontra doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

(Efeitos de doença não verificada)

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

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

Artigo 6.º

(Sanções)

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

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

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

- a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela Previdência no prazo de 8 dias a contar do seu recebimento;
- b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

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

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

Artigo 7.º

(Disposições finais)

1 — A participação dos trabalhadores na matéria a que se refere este regulamento será assegurada nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Serão remetidos, trimestralmente, aos órgãos referidos no número seguinte elementos sobre as situações de baixa, referindo as datas de início e termo, as diligências efectuadas e os seus resultados.

3 — Para a aplicação de qualquer das sanções previstas será dado conhecimento à comissão de trabalhadores e ao sindicato representativo do trabalhador, que emitirão parecer no prazo de 8 dias.

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

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

(Princípios gerais)

1 — A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais adiante disci-

minadas as peças de vestuário correspondentes ao fato de trabalho que a cada um for fixado, com a dotação e com os prazos de duração indicados.

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

Artigo 2.º

(Uso do distintivo)

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

2 — O uso do crachá ou do cartão de identidade RN é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público, ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

(Uso de fato de trabalho)

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

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes.
Ajudante de electricista.
Ajudante de lubrificador.
Apontador.
Aprendiz de electricista.
Aprendiz de construção civil.
Aprendiz de metalúrgico.
Chefe de equipa.
Controlador de pneus.
Costureiro de estofos.
Electricista (pré-oficial).
Electricista.
Encadernador.
Encarregado de construção civil.
Encarregado de electricista.
Encarregado de garagens.
Encarregado metalúrgico.
Entregador de ferramentas.
Fiel de armazém.
Fotógrafo-litógrafo.
Impressor-litógrafo.
Lavador.
Lavandeiro.
Lubrificador.
Monitor.
Montador de pneus.
Oficial de construção civil.
Oficial metalúrgico.
Operário não especializado.
Praticante metalúrgico.
Pré-oficial de construção civil.

Servente.
Técnico de electrónica.
Vulcanizador.
Vulcanizador especializado.
Oficial principal.

b) Movimento:

Anotador-recepcionista.
Bilheteiro.
Chefe de despachantes.
Chefe de estação.
Chefe de fiscais.
Chefe de movimento.
Cobrador-bilheteiro.
Despachante.
Expedidor.
Fiscal.
Inspector de tráfego.
Motorista de ligeiros.
Motorista de pesados.

c) Mercadorias e transitários:

Ajudante de motorista.
Carregador.
Chefe de grupo.
Conferente.
Encarregado de cargas e descargas.
Inspector de movimento.
Manobrador de máquinas.
Manobrador-engatador.
Motorista.
Servente.

d) Serviços auxiliares:

Contínuo.
Guarda.
Porteiro.

e) Refeitórios e bares.

f) Medicina e enfermagem.

g) Limpeza.

h) Gráficos.

Artigo 4.º

(Tipos de fatos de trabalho)

1 — O fato de trabalho é constituído por:

a) Sector oficial e estações de serviço:

Fato de macaco de cor azul; para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas o fato de macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor.

b) Sector de passageiros:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.

Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata.

Gravata azul.

Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia.

c) Sector de turismo (motorista):

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.

Camisa branca.
Gravata de cor azul.

d) Sector de mercadorias e transitários:

Casaco e calça de ganga azul.

e) Serviços auxiliares:

Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais.

Camisa mesclada azul, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata.
Gravata azul.

f) Refeitórios e bares:

Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca.

Os trabalhadores dos refeitórios, excepto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca.

Os cozinheiros têm direito a calça, casaco e boné de cozinheiro em sarja branca.

g) Medicina e enfermagem:

Os enfermeiros e os médicos do trabalho têm direito a batas de sarja branca.

h) Limpeza:

Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul.

i) Gráficos:

Os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

2 — Terão direito a impermeável os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente os cobradores-bilheteiros dos centros interurbanos, fiscais, ajudantes de motorista e chefes de movimento.

Artigo 5.º

(Utilização do fato de trabalho)

1 — Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhes está distribuído, em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador.

O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2 — Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3 — Os fatos de trabalho referidos no n.º 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4 — A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas e quando não fizer uso da gravata será obrigatoriamente aberta.

5 — Sempre que em serviço seja utilizado boné este será de modelo adoptado na empresa.

Artigo 6.º

(Equipamentos de protecção e segurança)

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para actividades profissionais que as exijam devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

(Dotação e prazos de validade)

1 — As dotações dos fatos são as seguintes:

- a) *Fato de macaco* — inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
- b) *Fato* — de início 2 e depois umas calças cada 18 meses e 1 casaco cada 24;
- c) *Casaco de malha* — inicialmente 1 e depois outro de 24 em 24 meses;
- d) *Camisa* — inicialmente 3 camisas e 1 de 12 em 12 meses, sendo de 5 a dotação inicial no turismo;
- e) *Gravata* — inicialmente 2 e 1 de 12 em 12 meses;
- f) *Bata de sarja* — inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;
- g) *Fato de ganga* — inicialmente 2 fatos e 1 de 12 em 12 meses;
- h) *Impermeável* — a validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contra entrega do usado.

2 — Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com excepção do período de férias.

3 — Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos imediatamente pela empresa.

4 — Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

(Sanções)

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

Artigo 9.º

(Disposições finais)

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, é obrigatória a devolução à empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado, sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

ANEXO V

Regulamento sobre a utilização e manutenção de livrete de trabalho

Mantém-se em vigor o texto do regulamento em epígrafe constante do anexo V do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 1979, que será adequado no futuro de acordo com os princípios que constarem do regulamento que integrar as cadernetas reformuladas para cumprimento do disposto no Decreto Regulamentar n.º 96/82, de 16 de Dezembro, e o despacho conjunto emergente do artigo 44.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 4 de Maio de 1983.

Lisboa, 18 de Agosto de 1983.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

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

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

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

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação de Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

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

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

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

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante de Portugal:

Luís Joaquim Balcão.
Orlando de Luís Bastos.

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 114 do livro n.º 3, com o n.º 352/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE (quadros e técnicos) entre a Rodoviária Nacional, E. P.,
e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Rodoviária Nacional, E. P., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo I, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto à matéria pecuniária, cujo período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas entradas em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo AE ou as alterações acordadas, manter-se-á em vigor o presente acordo.

4 — A tabela salarial e as cláusulas 44.^a e 49.^a produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1983.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1 — O processo de revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, através da apresentação de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3 — A contraproposta é feita por escrito até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — A matéria pecuniária só poderá ser denunciada decorridos 10 meses após a data da publicação.

5 — O restante clausulado só poderá ser denunciado decorridos 20 meses sobre a data da sua publicação.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

(Preenchimento de vagas)

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental por período não inferior a 2 meses nem superior a 4, a fixar, por escrito, no acto da admissão.

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

3 — Salvo acordo expreso 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 resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessárias, poderá ter lugar por proposta fundamentada de qualquer das partes outorgantes, mediante apresentação à comissão paritária, que decidirá.

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

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

Cláusula 8.^a

(Mapas de pessoal e quotização)

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

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

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

4 — A empresa afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o mapa que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

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

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

7 — Nos mapas referidos nos números anteriores deverão constar também os trabalhadores admitidos a título experimental, contratados para a substituição ou a prazo na situação de doentes ou sinistrados, e os que se encontrem a prestar serviço militar.

Cláusula 9.^a

(Acessos)

1 — O acesso automático do grau 1 ao grau 2-A far-se-á após 6, 12 e 18 meses de antiguidade na categoria, consoante os trabalhadores sejam habilitados com licenciatura, bacharelato ou outra habilitação, respectivamente.

2 — Após 1 e 2 anos de permanência na categoria, respectivamente para licenciados e não licenciados, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores classificados no escalão A das categorias profissionais ascenderão ao escalão B após 1 ano de permanência no escalão.

4 — O acesso do escalão B ao escalão C das categorias profissionais far-se-á mediante avaliação, não condicionada à existência de vagas, a efectuar no prazo máximo de 2 anos. Se a avaliação não for favorável, terá lugar anualmente nova avaliação.

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

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

Cláusula 10.^a

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo, podendo ser renovados

por períodos idênticos, desde que se mantenham as razões que os justificaram.

2 — O contrato a prazo só deverá ser celebrado quando se verificarem situações justificadas e nunca poderá destinar-se a iludir as disposições, legais e contratuais, que regulam o contrato sem prazo.

3 — É vedada a denúncia sem fundamento do contrato a prazo para admitir outro trabalhador no mesmo posto de trabalho.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo terão preferência nas admissões para os postos de trabalho para os quais possuam as condições mínimas exigidas neste AE.

Esta preferência não se verifica nos casos de ocupação de vagas por transferência.

5 — A empresa enviará cópia do contrato ao sindicato respectivo.

Cláusula 11.^a

(Contratação para efeitos de substituição)

1 — A contratação de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo, desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2 — O trabalhador contratado nas condições previstas no n.º 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de 2 dias.

3 — No caso de o trabalhador contratado nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá o contrato considerar-se definitivo, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Não obstruir a missão dos seus trabalhadores que sejam delegados sindicais ou façam parte das respectivas estruturas orgânicas e das comissões de trabalhadores e prestar a estas os esclarecimentos que forem solicita-

dos, relacionados com as respectivas funções;

- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- 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 nos casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhes sejam garantidas as condições pecuniárias nos termos da lei, e complementar as retribuições nos termos do disposto neste AE. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária actualização e aperfeiçoamento profissional, e facilitar os horários aos trabalhadores-estudantes;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicitar por escrito;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e de funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;
- k) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- l) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições desde que não exista refeitório.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional;
- d) Acompanhar com interesse os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos outros trabalhadores da empresa;
- f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- g) Prestar pontualmente contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;

- h) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- i) Não tomar parte em jogos de fortuna ou azar ou outros nas instalações da empresa ou dentro do material circulante;
- j) Sujeitar-se às análises a efectuar pelos serviços de medicina do trabalho da empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;
- k) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com outros trabalhadores e com o público.

Cláusula 14.^a

(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 AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondam às suas aptidões e classe ou categoria;
- j) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo por escrito do trabalhador e do respectivo sindicato;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que comprovadamente não possuam condições de segurança ou não estejam legalizadas ou documentadas, se da falta de legalização ou documentação puderem resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando legal ou judicialmente imposto;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Criar novas classes ou categorias profissionais fora do estabelecido no n.º 2 da cláusula 7.^a

Cláusula 15.^a

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

Em conformidade com o preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É vedada à empresa qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou para onde foi transferido, desde que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

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

2 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa em documento onde constem as condições ou termos dessa transferência.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Horário de trabalho — Definição e princípios gerais)

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente AE.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível.

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

5 — Os mapas do horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Trabalho. Nos casos em que a lei o exija o horário de trabalho só pode entrar em vigor após a aprovação.

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

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

a) Os chefes de movimento, encarregados metalúrgicos, electricistas, inspectores de tráfego, chefes de zona de movimento, chefes de oficina e os trabalhadores que, com a categoria profissional de chefe de serviço, desempenham funções no âmbito das áreas de produção e técnica directamente ligadas à actividade operacional (chefe de serviço «de tráfego» e chefe de serviço «de produção») terão horário semanal de 45 horas;

b) Para os restantes trabalhadores esse período será de 40 horas.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 20.^a

(Trabalho em horário flexível)

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

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

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 justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

4 — No caso previsto no número anterior a prestação de trabalho extraordinário não ultrapassará em regra as 2 horas diárias e, no total, as 240 horas anuais.

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

Cláusula 22.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa, do parecer da comissão de trabalhadores ou do sindicato, tratando-se de trabalhador sindicalizado, e dos documentos comprovativos dos factos invocados.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a uma remuneração especial, correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia.

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito a 2 dias consecutivos de descanso, sendo um deles de descanso complementar.

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

3 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso não complementar tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.

4 — Se o trabalhador prestar serviço nos 2 dias do período de descanso semanal tem direito a descansar 2 dias completos, 1 dos quais terá lugar num dos 3 dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa ou juntamente com o período de férias imediato.

Cláusula 25.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

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

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

Cláusula 26.^a

(Direito a férias)

1 — Em cada ano civil os trabalhadores terão direito a um período de férias de 30 dias de calendário, sem prejuízo da sua remuneração, como se estivessem ao serviço.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano, gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

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 concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 27.^a

(Gozo de férias)

1 — As férias poderão 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 2 ou mais anos.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

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

Cláusula 28.^a

(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 2 meses.

2 — O plano de férias deverá ser afixado até ao último dia útil de Fevereiro.

Cláusula 29.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 30.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — Se depois de fixado o período de férias a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamen-

to, 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 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.

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 do seu termo.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2, prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 31.^a

(Férias em caso de cessação de contrato)

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

Cláusula 32.^a

(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 33.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente quanto ao direito a férias, subsídio de Natal e subsídio de férias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado até à data do início da licença sem retribuição.

4 — O trabalhador a quem foi concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 11.^a deste AE.

Cláusula 34.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se nos 15 dias subsequentes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 11.^a

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Conceito de falta)

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

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

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a 15 minutos, desde que não excedam 1 hora por mês.

4 — Quando seja praticado horário flexível a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório dos trabalhadores.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos Serviços Médico-Sociais, atestado médico ou de instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparados, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante 3 dias seguidos ou alternados e no prazo de 30 dias a contar da data do parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, nos termos legais.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) Aniversário natalício no dia respectivo.	
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalha-

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste AE.

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

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

7 — Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode, através das áreas 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 n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

(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:

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

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^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.

Cláusula 39.^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 VIII

Retribuição

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras remunerações regulares e periódicas, directa ou indirectamente feitas, em dinheiro ou em espécie.

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

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

5 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se for acordado outro local, ou o pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6 — Ao trabalhador será entregue no acto do pagamento, seja qual for a forma por que se processe, um talão preenchido de forma indelével, onde conste o nome da empresa e do trabalhador, número de inscrição na caixa de previdência, o tempo de trabalho e a diversificação das importâncias, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

(Remuneração por substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador seja incumbido por escrito de substituir outro de categoria e retribuição superior, receberá a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias consecutivos, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 42.^a

(Remuneração por trabalho nocturno)

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

Cláusula 43.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 50% para as 4 primeiras horas;
- b) 75% para as restantes.

Cláusula 44.^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores tem direito por cada período de 5 anos de serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de 750\$, até ao limite de 5.

Cláusula 45.^a

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

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

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

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

Cláusula 46.^a

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeitos de remuneração de trabalho extraordinário, de trabalho nocturno e de trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 47.^a

(Subsídio de férias)

1 — Até 8 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.

2 — Sempre que possível, o subsídio de férias será incluído no processamento de remunerações imediata-

mente anteriores às férias, respeitando-se o disposto no número anterior.

3 — Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efectivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, tenha estado ausente do serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

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

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

Cláusula 48.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a 1 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 1 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 n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como 1 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 complementarará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

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

Cláusula 49.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, ressalvados os referidos nos números seguintes, terão direito a um subsídio por cada dia em que haja prestação de trabalho no valor de 190\$. Este valor será de 210\$ a partir de 1 de Janeiro de 1984.

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

3 — Não têm direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores que se encontrem deslocados nos termos das cláusulas 50.^a e 51.^a

4 — Sem prejuízo de todos os regimes de subsídios atrás referidos, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio complementar de refeição no valor de 40\$ por cada dia em que haja prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 50.^a

(Deslocações no continente)

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

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

Diária completa estabelecida;
Almoço ou jantar (20 %);
Dormida e pequeno-almoço (60 %).

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

4 — O trabalhador terá direito ao abono pela diária completa quando iniciar a deslocação antes das 12 horas, desde que regresso no dia seguinte até à mesma hora, após pernoita.

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

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

Cláusula 51.^a

(Deslocações fora do continente)

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

- a) Ao valor de 500\$ diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
- b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura, e despesas de transporte, quando as houver.

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

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

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

4 — Em caso de doença ou morte em deslocação a empresa custeará as despesas que não sejam cobertas pela respectiva caixa de previdência, incluindo as que ocorram com o regresso por prescrição médica.

CAPÍTULO X

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores do sexo feminino)

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

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de remuneração;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, até 3 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 90 dias no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao paga-

mento 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 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejam aleitar os seus filhos, durante o período de 1 ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis 2 dias por mês durante o período menstrual;
- g) Gozar licença sem vencimento, até ao limite de 1 ano após o parto, desde que requerida com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data em que pretenda iniciá-la.

Cláusula 53.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de 2 horas diárias ou de 10 horas semanais, em termos a acordar.

3 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação, os trabalhadores-estudantes terão direito a faltar, por cada disciplina, durante 2 dias para a prova escrita e mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior.

4 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(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 AE, 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 de cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa 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 AE.

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

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

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

5 — Dentro do prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 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 56.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

Cláusula 57.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa 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 empresa a prova da 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 na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

7 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no número anterior.

8 — Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até 5 anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, com excepção de delegados de greve e trabalhadores que integrem piquetes de greve, ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se, já então, num e noutro caso, o trabalhador prestava trabalho na empresa.

9 — Os delegados de greve e os trabalhadores que integrem piquetes de greve terão direito à indenni-

zação prevista no n.º 7 se o despedimento se verificar até seis meses após o termo da greve em que exerceram as funções referidas.

10 — Idêntico regime se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até 1 ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até esse dia.

Cláusula 58.^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 ao 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 59.^a

(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-lo, por escrito, com a antecedência de 2 semanas por cada ano de serviço, até ao limite de 2 meses.

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 do lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada com aviso de recepção que a empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 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.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 60.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 20 dias;
- d) Despedimento.

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

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

Cláusula 61.^a

(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 de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar 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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior.

Cláusula 62.^a

(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 não será inferior à estabelecida no n.º 7 da cláusula 57.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, ou multa, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 63.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos 5 dias úteis posteriores ao conhecimento da infração por parte do conselho de gerência ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciará com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de 20 dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de 15 dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a 8 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 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 45 dias após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que haja necessidade de proceder a audição de testemunhas ou à realização de diligências indispensáveis ao esclarecimento da verdade ou 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 8 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de 15 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 será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for de despedimento, será dado conhecimento ao sindicato respectivo.

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

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições aplicáveis, nomeadamente a Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e normas complementares.

2 — A segurança no trabalho, na empresa, terá como objecto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 65.^a

(Deveres específicos da empresa)

São deveres da empresa:

- 1) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável e o disposto nesta convenção;
- 2) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
- 3) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- 4) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
- 5) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de segurança, quando existam;
- 6) Ouvir as comissões de segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 66.^a

(Deveres específicos dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;
- 2) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;
- 3) Eleger os seus representantes na comissão de segurança.

Cláusula 67.^a

(Comissões de segurança)

1 — Deverão ser constituídas, para exercer funções nos termos legais, comissões de segurança de composição paritária com o máximo de 4 elementos em to-

dos os estabelecimentos que tenham mais de 100 trabalhadores.

2 — As comissões de segurança são órgãos consultivos da empresa, competindo-lhes:

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

CAPÍTULO XIV

Medicina do trabalho

Cláusula 68.^a

(Serviços de medicina do trabalho)

1 — A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes, de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais em vigor.

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

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

4 — Os trabalhadores têm direito a apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto

a higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

Cláusula 69.^a

(Exames médicos)

Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

Cláusula 70.^a

(Estatuto)

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 71.^a

(Princípios gerais)

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

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando condições que viabilizem, designadamente, a formação geral indispensável à mesma;
- c) Facultar a obtenção dos conhecimentos gerais e específicos necessários à prossecução das carreiras profissionais em que se integram e também os conhecimentos necessários à mudança de profissão;
- d) Garantir aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessários à introdução de melhorias tecnológicas e reestruturação de serviços.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação por iniciativa da empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 72.^a

(Tipos de formação)

1 — A formação pode ser de natureza técnico-profissional ou geral.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

- a) *Formação inicial.* — Que visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) *Aperfeiçoamento profissional.* — O qual tem por objectivo adaptar o trabalhador à evo-

lução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;

c) *Especialização*. — Aquela que é necessária à distinção dentro de um grupo profissional dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividade;

d) *Reconversão*. — É a que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir duas modalidades, inicial e de aperfeiçoamento.

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

Cláusula 73.^a

(Participação)

1 — As acções de formação poderão ser frequentadas por determinação da empresa ou em regime de voluntariado.

2 — Os participantes em acções de formação obrigam-se a cumprir as normas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas com assiduidade e empenho.

Cláusula 74.^a

(Responsáveis pela formação)

Aos trabalhadores que a título eventual sejam chamados a orientar acções de formação poderá ser atribuído um subsídio como monitores.

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissional

Cláusula 75.^a

(Princípios gerais)

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

2 — O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e ou a introdução de melhorias tecnológicas.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante acções de formação e ou provas profissionais.

Cláusula 76.^a

(Metodologia das reconversões)

1 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas.

2 — Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3 — O trabalhador não poderá recusar mais de 3 propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4 — A quarta recusa de reconversão constitui infracção disciplinar.

5 — A reconversão profissional efectuada nos termos do n.º 2 da cláusula anterior assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 17.^a

6 — Não poderão ser efectuados despedimentos individuais ou colectivos em consequência directa ou indirecta de reconversão profissional efectuada.

CAPÍTULO XVII

Regalias sociais

Cláusula 77.^a

(Complemento de subsidio de doença)

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela previdência.

2 — O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.

3 — Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da previdência receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no n.º 1 e nas condições referidas no n.º 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim dos Serviços Médico-Sociais.

4 — Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração nos termos desta cláusula, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da previdência, quando e se o receber.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 78.^a

(Controle e fiscalização de baixas)

As situações de baixa dos trabalhadores serão objecto de controle e fiscalização nos termos do regulamento respectivo constante do anexo III.

Cláusula 79.^a

(Garantia dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

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

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

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

5 — No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão, é aplicável o disposto no n.º 4.

6 — No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral, sendo reembolsada do quantitativo do subsídio da previdência.

Cláusula 80.^a

(Preparação para a reforma)

1 — O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os 6 meses que precedam a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2 — O trabalhador que se encontra na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

- a) A uma dispensa de serviço com duração de 2 meses;
- b) A 2 dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A redução de 25 % na duração do período normal de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência mínima de 3 meses.

4 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no n.º 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 81.^a

(Complemento de reforma por invalidez e velhice)

1 — Os trabalhadores reformar-se-ão, obrigatoriamente, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da previdência.

2 — Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pelo Centro Nacional de Pensões de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

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

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

5 — O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no n.º 4 da cláusula 79.^a

6 — O direito ao complemento de pensão de reforma referida nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula cessa se não for exercido nos termos do n.º 1 após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

7 — Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respectivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

Cláusula 82.^a

(Assistência judicial e pecuniária)

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2 — A assistência requerida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 83.^a

(Assistência em caso de cumprimento da pena de privação da liberdade)

Aos trabalhadores condenados por crime não doloso cometido no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantida a retribuição durante o tempo de privação de liberdade, desde que na sentença condenatória não lhes tenha sido atribuída culpa grave.

Cláusula 84.^a

(Ocorrências fora do País)

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivesse verificado dentro do País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do País;
- d) À viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, à transladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, 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.

Cláusula 85.^a

(Transporte)

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos de passageiros da empresa, em serviço regular ou expresso, todos os trabalhadores da empresa no activo ou reformados.

2 — Os filhos ou equiparados enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, no tempo escolar e nos dias da escola, têm direito a transporte gratuito nos serviços regulares da empresa, no percurso casa escola e vice-versa.

3 — Nos casos em que haja rede escolar subsidiada, a empresa reembolsará o trabalhador do pagamento que este haja suportado com a aquisição do título de transporte.

4 — Os filhos ou equiparados enquanto incapacitados ou deficientes físicos ou mentais têm direito a transporte gratuito.

5 — Desde que identificados por cartões emitidos pela empresa, o cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação e os filhos e equiparados até aos 14 anos, desde que uns e outros não sejam trabalhadores por conta própria ou de outrém, têm direito, enquanto mantiverem essa situação, a transporte gratuito nos serviços regulares do CEP a que o trabalhador pertença ou de outro que escolher. O direito consignado neste número é válido para percursos a que corresponda uma tarifa de bilhete simples correspondente a um percurso de 36 km, sendo aplicável a eventuais excessos de percurso o disposto no número seguinte.

6 — O cônjuge do trabalhador ou equiparado que viva em comunhão de vida e habitação, os filhos ou equiparados menores, o viúvo ou viúva ou os pais que vivam em comunhão de mesa e habitação terão direito a 50 % de desconto nos veículos da empresa em serviços regulares, desde que identificados nos termos do número anterior.

7 — Os cônjuges ou equiparados que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador e os filhos ou equiparados referidos no número anterior, estes, quando acompanhados do pai ou mãe ou equiparados, beneficiarão do desconto de 50 %, também nos serviços expresso da empresa, até ao limite de 4 viagens anuais por pessoa, quando identificados nos termos do n.º 5.

8 — O transporte gratuito concedido aos trabalhadores nos serviços expresso necessita de uma requisição prévia de bilhete, com antecedência de 48 horas, e só poderão ser concedidos bilhetes, em cada expresso, a 2 trabalhadores para cada viagem. Para as demais carreiras de serviço regular basta a apresentação do cartão de identificação da empresa.

9 — Os trabalhadores da empresa no activo ou reformados poderão ainda utilizar os serviços expresso, beneficiando do desconto de 50 %.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios e bares

Cláusula 86.^a

(Princípios gerais)

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

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

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

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 87.^a

(Comissão paritária)

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

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

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

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

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

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

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

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

8 — O expediente da comissão será assegurado pela empresa.

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

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

CAPÍTULO XX

Controle de gestão

Cláusula 88.^a

(Controle de gestão)

O controle de gestão terá lugar nos termos da lei.

CAPÍTULO XXI

Disposições diversas e finais

Cláusula 89.^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 outro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 30 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 90.^a

(Reclassificações)

1 — Os directores de serviço e os chefes de departamento classificados no escalão A das respectivas categorias serão reclassificados no grau 3-B e 2-B, respectivamente, à data da publicação deste AE, sem prejuízo da sua reclassificação como técnicos 4-A e 3-A respectivamente, logo que decorrido 1 ano sobre a sua classificação como directores de serviços e os chefes de departamento.

2 — Os directores de serviço e os chefes de departamento classificados no escalão B das respectivas categorias serão reclassificados à data da publicação deste AE como técnicos do grau 4-A e 3-A, respectivamente.

3 — Os directores de serviço e os chefes de departamento classificados no escalão C das respectivas categorias serão reclassificados à data da publicação deste AE no grau 4-B e 3-B, respectivamente.

4 — Os directores de serviço e os chefes de departamento B reclassificados nos termos do n.º 2 ascenderão automaticamente ao escalão B logo que tenham decorrido 2 anos sobre a sua anterior classificação, quando este prazo for inferior ao previsto no n.º 3 da cláusula 9.^a

(Uniformização de regalias)

Consideram-se revogadas todas as disposições constantes do instrumento de regulamentação colectiva que o presente AE substitui, por se considerar o presente, no conjunto, globalmente mais favorável.

ANEXO I

Definição de funções

Analista funcional. — É o trabalhador que estuda o caderno de encargos e crítica e concebe o sistema de informação que satisfaça as necessidades de utilização. Elabora o manual de análise funcional com as especificações dos parâmetros que determinam a organização do sistema e o tratamento da informação.

Analista orgânico. — É o trabalhador que estuda o manual de análise funcional e concebe as aplicações que executam o trabalho definido. Elabora o manual de análise orgânica com as especificações dos materiais necessários à execução das aplicações.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que estuda o *software* básico e o *hardware* existentes no mercado e determina o seu interesse de exploração. Determina a composição e a forma da documentação, os métodos operatórios e os padrões tempo a serem utilizados. Assegura a formação e a reciclagem do pessoal. Determina o *hardware* e *software* a utilizar nas aplicações. Estuda os sistemas em realização e determina as rotinas de utilização geral. Avalia a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, os recursos necessários para conceber, executar, implantar e manter as aplicações, os prazos de emissão, o rigor dos resultados e a obtenção de novas informações. Coordena a execução e a implantação das aplicações e o desenvolvimento dos sistemas.

Chefe de controle e preparação de dados. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção de controle e preparação de dados; dirige e supervisiona o pessoal que lhe será adstrito, accionando as actividades que lhe são próprias.

Chefe de centro de processamento de dados. — É o trabalhador que supervisiona a execução do trabalho diário do centro, tendo em conta o plano previamente estabelecido. Controla a execução dos estudos e da programação e o teste das aplicações em funcionamento. Orienta e coordena os trabalhadores na sua dependência.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que planeia, coordena e orienta as actividades do sector de exploração (preparação e controle, operação e recolha de dados) na dependência do chefe do centro.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas pelo centro; coordena os serviços de transporte público, o controle do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicadores de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, revisão de bilhetes, pas-

ses sociais e outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área e controla a actuação dos agentes.

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

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

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado de metalúrgico e de encarregado de electricista). — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

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

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

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

Grau I:

São classificados neste nível os contabilistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

- a) Executem trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina;

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

Grau II:

São classificados neste nível os contabilistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

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

Grau III:

São classificados neste nível os contabilistas cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço:

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

Grau IV:

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

- a) Executam trabalhos da sua especialidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a elas subjacentes e de grande complexidade;

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

Grau V:

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

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

Grau VI:

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

- a) Tomam decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, que lhes são transmitidos, ou executam funções de consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade;
- b) Executam trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e com a direcção de orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para desenvolvimento de processos que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investigação individual e autónoma, segundo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;

- c) Tomam decisões complexas que envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico de impacte decisivo, acompanhando e participando eventualmente na tomada de decisões a curto prazo, consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

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

Economista. — Consideram-se economistas os trabalhadores licenciados, em qualquer ramo das ciências económicas ou financeiras ou gestão, por estabelecimento nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

Grau I:

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

Grau II:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle, de estudos de contabilidade ou de avaliação económica, etc.;

- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- g) Toma com alguma frequência decisões importantes da sua exclusiva responsabilidade, não estando, portanto, sujeitas a aprovação prévia superior.

Grau III:

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

Grau IV:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados em actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;

- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controle de rentabilidade ou avaliações econométricas, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e do exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, deles dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau v:

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

Grau VI:

- a) Supervisiona globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

- b) Executa trabalho de investigação de natureza tecnologicamente complexa e, com a direcção ou orientação de uma equipa, de pesquisas de novos processos para o desenvolvimento das ciências da gestão ou automação que permitam visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou investigação individual e autónoma requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo muita elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Pode participar na orientação geral de estudos e de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade técnica ou administrativa, com possível coordenação em funções de produção, comerciais, financeiras ou outras, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e ao controle financeiro ou de gestão do mais alto nível da empresa;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem normalmente noções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo, acompanhando e participando, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa.

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

Engenheiros. — Consideram-se engenheiros os trabalhadores licenciados em cursos superiores de Engenharia por estabelecimento de ensino nacional ou estrangeiro oficialmente reconhecido.

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um engenheiro);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou de projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controle de um engenheiro;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação de métodos e precisão de resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

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

Grau III:

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

Grau IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia,

para o que é requerida elevada especialização;

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

Grau V:

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

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directa e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir a independência ou técnicas de alto nível;

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

Inspector de tráfego. — É o trabalhador que, pertencendo ao corpo central de fiscalização, tem por função fiscalizar, integrando ou não equipas mistas com fiscais dos CEPs, os serviços de transportes colectivos de passageiros da empresa, apresentando os respectivos relatórios de serviço e participando as anomalias verificadas. Cumpre-lhe acompanhar o lançamento de novos serviços e a sua evolução e dar sugestões no sentido de se obter melhor racionalização da oferta e adequação às necessidades.

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

Grau I:

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

Grau II:

- a) Presta colaboração e assistência a quadros de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao ní-

vel hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

- c) Executa trabalhos individualizados mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam quadros;
- e) Pode ter contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- f) Pode tomar decisões de relativa importância desde que sujeitas a aprovação posterior pela hierarquia competente.

Grau III:

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

Grau IV:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou órgãos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destes;
- c) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentes não quantificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;
- d) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;
- e) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;

- f) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

Grau v:

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

Grau VI:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a cabal execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Executa trabalho de investigação de natureza termologicamente complexa e com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências de gestão, que permita visar a aquisição de independência técnica da empresa no respectivo domínio ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Pode executar trabalho individual e autónomo requerendo muita elevada especialização ou conhecimentos muito vastos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;

- d) Pode participar na orientação global de estudos e do desenvolvimento a nível empresarial;
- e) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno, como em relação ao exterior da empresa;
- f) Toma decisões complexas que envolvem, normalmente, opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo, acompanhando e participando, eventualmente, na tomada de decisões a longo prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento da empresa.

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

Grau I:

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

Grau II:

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

Grau III:

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

Grau IV:

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

Grau V:

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

Grau VI:

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

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

Operador de computador-chefe. — É o trabalhador que orienta a planificação e verifica o seu cumprimento, supervisiona o pessoal que lhe está adstrito e controla a utilização e rendimento do equipamento.

Operador de computador principal. — É o trabalhador que prepara, opera e controla o computador através de consola na execução de trabalho em multiprocessamento, no cumprimento de um plano de exploração previamente fixado. Elabora e orienta cursos de formação e treino na operação de computadores.

Operador de registo-chefe. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção de recolha de dados, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando as actividades que lhe são próprias.

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

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris, de exploração agro-silvo-pecuária e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sobre a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Exerce actividade técnico-comercial no campo da sua especialidade;
- h) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau II:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados, em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais e de exploração agro-silvo-pecuária;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares, simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas de que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação embora possa orientar outros técnicos e ou profissionais de engenharia menos qualificados numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de grau superior.

Grau III:

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

do no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau IV:

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

Grau V:

- a) Supervisão de equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revis-

to quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução;

- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remuneração do pessoal.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos a política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador de informática:

- a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica, os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;
- b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, mini-computadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm sistemas de operação e se programam numa linguagem que lhes é específica;
- c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Programador informático de aplicações. — É o trabalhador que executa os programas de maior responsabilidade ou complexidade de aplicação, distribui e orienta a execução dos restantes programas.

Programador informático de sistemas. — É o trabalhador que coordena e supervisiona a utilização do *software* básico nos programas de aplicação e elaboração, codifica, testa e corrige módulos ou programas de utilização geral. Gere o(s) sistema(s) de exploração e controla a sua manutenção e actualização.

Secretário(a) de direcção. — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-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 de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e 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; datilografa 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 de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.

Técnicos, licenciados e bacharéis:

Grau I:

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

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com controle frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que a necessite, quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

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

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores integrada dentro das linhas básicas de orientação de empresa, do mesmo ou vários ramos, cuja activi-

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo salarial	Categoria	Remuneração
1	Contabilista — grau 6 Economista — grau 6 Engenheiro — grau 6 Jurista — grau 6 Médico — grau 6 Técnico/licenciado/bacharel — grau 6 .. Profissional de engenharia — grau 6 ..	84 250\$00
2	Contabilista — grau 5 Economista — grau 5 Engenheiro — grau 5 Jurista — grau 5 Médico — grau 5 Técnico/licenciado/bacharel — grau 5 .. Profissional de engenharia — grau 5 ..	76 000\$00
3	Contabilista — grau 4-C Economista — grau 4-C Engenheiro — grau 4-C Jurista — grau 4-C Médico — grau 4-C Técnico/licenciado/bacharel — grau 4-C Profissional de engenharia — grau 4-C	69 800\$00
4	Analista de sistemas C Contabilista — grau 4-B Economista — grau 4-B Jurista — grau 4-B Médico — grau 4-B Engenheiro — grau 4-B Técnico/licenciado/bacharel — grau 4-B Profissional de engenharia — grau 4-B	64 500\$00
5	Analista funcional C Analista de sistemas B Contabilista — grau 4-A Contabilista — grau 3-C Economista — grau 4-A Economista — grau 3-C Engenheiro — grau 4-A Engenheiro — grau 3-C Jurista — grau 4-A Jurista — grau 3-C Médico — grau 4-A Médico — grau 3-C Técnico/licenciado/bacharel — grau 4-A Técnico/licenciado/bacharel — grau 3-C Profissional de engenharia — grau 4-A Profissional de engenharia — grau 3-C	59 500\$00
6	Analista funcional B Analista orgânico C Analista de sistemas A Contabilista — grau 3-B Chefe de CPD C Economista — grau 3-B Engenheiro — grau 3-B Jurista — grau 3-B Médico — grau 3-B Programador informático de sistemas C Técnico/licenciado/bacharel — grau 3-B Profissional de engenharia — grau 3-B	53 000\$00
7	Analista de aplicações C Analista funcional A Analista orgânico B Chefe de CPD B Contabilista — grau 3-A Contabilista — grau 2-C Economista — grau 3-A Economista — grau 2-C	47 750\$00

dade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controle do trabalho dessas equipas;

- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo, de planificação ou desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de gerência;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrada nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controle financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa.

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

Analista de aplicações. — É o trabalhador que estuda o manual de aplicações e elabora a análise orgânica de uma unidade de tratamento com as especificações dos materiais necessários à sua execução. Concebe a estrutura do(s) programa(s) e define tecnicamente os materiais. Pode codificar, testar, documentar e elaborar o manual de exploração dos programas.

Grupo salarial	Categoria	Remuneração
7	Engenheiro — grau 3-A Engenheiro — grau 2-C Jurista — grau 3-A Jurista — grau 2-C Médico — grau 3-A Médico — grau 2-C Programador informático de aplicações C Programador informático de sistemas B Técnico/licenciado/bacharel — grau 3-A Técnico/licenciado/bacharel — grau 2-C Profissional de engenharia — grau 3-A Profissional de engenharia — grau 2-C	47 750\$00
8	Analista de aplicações B Analista orgânico A Chefe de CPD A Contabilista — grau 2-B Chefe de exploração C Chefe de serviços C Economista — grau 2-B Engenheiro — grau 2-B Jurista — grau 2-B Médico — grau 2-B Programador informático de aplicação B Programador informático de sistemas A Técnico/licenciado/bacharel — grau 2-B Profissional de engenharia — grau 2-B	42 400\$00
9	Analista de aplicações A Chefe de exploração B Chefe de serviços B Chefe de oficina C Contabilista — grau 2-A Economista — grau 2-A Engenheiro — grau 2-A Jurista — grau 2-A Médico — grau 2-A Operador de computador-chefe C Programador informático de aplicações A Técnico/licenciado/bacharel — grau 2-A Técnico auxiliar C Profissional de engenharia — grau 2-A Chefe de zona de movimento C	38 200\$00
10	Chefe de exploração A Chefe de oficina B Chefe de serviços A Chefe de controle e preparação de dados C Chefe de zona de movimento B Contabilista — grau 1 Economista — grau 1 Engenheiro — grau 1 Jurista — grau 1 Médico — grau 1 Operador de computador-chefe B Operador de registos-chefe C Programador de informática com mais de 2 anos Técnico/licenciado/bacharel — grau 1 Técnico auxiliar B Profissional de engenharia — grau 1	33 800\$00
10-A	Chefe de secção C Chefe de movimento C Encarregado metalúrgico/electricista C Enfermeiro-coordenador C Inspector de tráfego C Monitor C Secretária de direcção C	32 150\$00
11	Chefe de controle e preparação de dados B Chefe de movimento B Chefe de oficina A Chefe de secção B	30 350\$00

Grupo salarial	Categoria	Remuneração
11	Chefe de zona de movimento A Encarregado metalúrgico/electricista B Enfermeiro-coordenador B Inspector de tráfego B Monitor B Operador de computador-chefe A Operador de computador principal Operador de registos-chefe B Programador de informática do 2.º ano Secretária de direcção B Técnico auxiliar A	30 350\$00

Nota. — Os trabalhadores de auditoria que se integram na carreira de técnicos designam-se gerentes de auditoria, supervisores de auditoria, auditores seniores ou auditores subseniores e auditores assistentes, correspondendo-lhes, pelo menos, os graus 4, 3, 2 e 1, respectivamente. As designações referidas correspondem as tarefas descritas em documento interno respeitante ao órgão de auditoria interna da empresa, as quais devem seguir as normas e práticas internacionalmente aceites.

ANEXO III

Regulamento de controle e fiscalização de baixas

Artigo 1.º

(Princípios gerais)

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

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

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

Artigo 2.º

(Direito ao complemento)

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

- Concessão de baixa e respectivo subsídio por parte das instituições de Previdência, por período de duração superior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização;
- Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efectuar nos termos do artigo 4.º do presente Regulamento, salvo no caso de hospitalização;
- Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de segurança social sobre concessão e controle de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

Artigo 3.º

(Comunicação da situação de baixa)

1 — A comunicação de situação de baixa será efectuada até às 24 horas seguintes ao seu início ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade e o boletim de baixa.

2 — Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

(Exames médicos)

1 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2 — O exame previsto no n.º 1 será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

(Efeitos de doença não verificada)

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

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

Artigo 6.º

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

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

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

- a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela Previdência no prazo de 8 dias a contar do seu recebimento;
- b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

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

Artigo 7.º

(Disposições finais)

1 — A participação dos trabalhadores na matéria a que se refere este Regulamento será assegurada nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Serão remetidos trimestralmente aos órgãos referidos no número seguinte elementos sobre as situações de baixa referindo as datas de início e termo, as diligências efectuadas e os seus resultados.

3 — Para a aplicação de qualquer das sanções previstas será dado conhecimento à comissão de trabalhadores e ao sindicato representativo do trabalhador, que emitirão parecer no prazo de 8 dias.

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

Lisboa, 12 de Setembro de 1983.

Pela Rodoviária Nacional, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Luís Joaquim Balcão.

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

Luís Joaquim Balcão.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Luís Joaquim Balcão.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Luís Joaquim Balcão.

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 114 do livro n.º 3, com o n.º 353/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra ao CCT entre aquela Assóc. e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis

A Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra acordam, entre si, aderir à revisão do CCT para a indústria de cordoaria e redes celebrada entre a mesma Associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983.

O presente acordo produz efeitos nos termos previstos a que ora se aderiu.

Porto, 4 de Novembro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

Eduardo Gomes de Almeida.

Depositado em 23 de Novembro de 1983, a fl. 113 do livro n.º 3, com o n.º 345/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.