

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 35

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 5,92

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 35	P. 2637-2716	22-SETEMBRO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2639
Organizações do trabalho .....	2716
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- |  | Pág. |
|--|------|
| — PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ..... | 2639 |
| — PE das alterações do CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (trabalhadores fabris) .....   | 2640 |
| — PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros .....   | 2640 |
| — PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte .....   | 2641 |
| — PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza .....   | 2642 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |      |
|--|------|
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras ..... | 2642 |
| — CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros — Alteração salarial e outras .....   | 2648 |
| — CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras .....   | 2650 |
| — AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses .....  | 2652 |
| — AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas .....            | 2671 |

— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia .....	2693
— Acordo de adesão entre o OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A.C.E., e outra e o Sind. dos Bancários do Centro e outros aos ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros .....	2715
— CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	2715

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

I — Estatutos:  
...

II — Corpos gerentes:  
...

### Associações patronais:

I — Estatutos:  
...

II — Corpos gerentes:

— APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral — Eleição para o triénio 2002-2004 — Substituição .....	2716
--	------



#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, oportunamente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Considerando que a Associação de Agricultores ao Sul do Tejo tem vindo a celebrar convenções colectivas de trabalho objecto de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20 e 25, respectivamente de 29 de Maio e de 8 de Julho de 2003, são estendidas, na área das convenções:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — São excluídas as relações de trabalho abrangidas pelos contratos colectivos de trabalho celebrados pela Associação de Agricultores ao Sul do Tejo.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Setembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (trabalhadores fabris).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho (trabalhadores fabris) celebrado entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, ao qual foi deduzida oposição por parte da Associação Industrial do Minho que pretende a salvaguarda da regulamentação colectiva por si outorgada.

A citada regulamentação específica acha-se substanciada no CCT celebrado entre a Associação Industrial do Minho e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1979, cuja última alteração salarial foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2002, bem como no acordo de adesão entre a associação oponente e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo à convenção atrás referida, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2002. Aquela salvaguarda já decorre do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da portaria.

Assim:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (trabalhadores fabris) celebrado entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ — Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela prevista;
- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representadas pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Setembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros.**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, oportunamente publicadas, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que o outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003, são estendidas em todas as áreas navegáveis do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, não estando abrangidas por regulamentação de trabalho específica, sejam proprietárias de embarcações motorizadas ou não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboque e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 10 de Setembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, oportunamente publicada, abrange as relações de trabalho

entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi tida em consideração a existência de outro instrumento de regulamentação colectiva aplicável no distrito de Viana do Castelo, pelo que, neste distrito se assegura, apenas, a aplicação do contrato colectivo de trabalho objecto da presente portaria nas empresas filiadas na associação patronal outorgante.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003, são estendidas, nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão é aplicável, ainda, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação outorgante que, no distrito de Viana do Castelo, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas não filiados na associação sindical outorgante.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 10 de Setembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza.**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sindicato dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza, oportunamente publicada, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão, tendo-se em conta a existência de outras convenções colectivas cujas áreas parcialmente se sobrepõem.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável em território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho entre a Asso-

ciação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sindicato dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003, são estendidas, no território do continente, com excepção dos distritos de Braga, Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 10 de Setembro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares repre-

sentadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e terão de ser revistas anualmente.

3 — .....  
4 — .....

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Competência das empresas

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e fixação

1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Horário normal;
- b) Horário especial;
- c) Horário de turnos em regime de laboração contínua.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores na base mensal de € 13.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de € 10,50.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — .....  
2 — .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — .....  
2 — .....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia de descanso semanal**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

- 1 — .....
- 2 — .....

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Retribuições mínimas mensais**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 24,50.
- 5 — .....
- 6 — .....

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

.....

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho nocturno**

.....

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

.....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriados**

.....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Feridos**

.....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Período época de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Indisponibilidade do direito a férias**

.....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

.....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar**

.....



Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Definição de faltas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Participação de faltas**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas injustificadas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas não justificadas**

- .....

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

- .....

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

- .....

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Protecção à maternidade e paternidade**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**CAPÍTULO X**

**Trabalho fora do local habitual**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) Alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,35;  
Almoço ou jantar — € 10,50;

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e outras regalias sociais

.....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

.....

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de reforma

.....

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

- 1 — .....

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3,75 diários, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup>, que atribuirão um subsídio de refeição diário de € 2,50.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....

## CAPÍTULO XIII

### Exercício da actividade sindical

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

.....

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Instalações

.....

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do contrato colectivo

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e vigorarão por um período de 12 meses.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

.....

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Pequeníssimas empresas

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados salários superiores em € 15,50, em relação ao salário mínimo nacional.

#### ANEXO I

##### Condições específicas

.....

#### ANEXO II

##### Definição de funções

.....

#### ANEXO III

##### Definição de funções — Remunerações mínimas mensais

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Director de serviços ou divisão .....	942,50
1	Chefe de serviços ou departamento .....	856

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
2	Encarregado fabril ..... Encarregado de laboratório ..... Encarregado de manutenção ..... Chefe de vendas .....	712,50
3	Ajudante de encarregado fabril ..... Chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro .....	642
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas ou outros) ..... Fogoeiro principal ..... Escriturário principal ..... Secretário de direcção .....	559,50
5	Analista ..... Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Inspector de vendas ..... Motorista-vendedor-distribuidor ..... Oficial electricista ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	525
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista ..... Operador de fritadeira ..... Operador de máquinas de empacotar ..... Operador de máquinas/pinhão e outros frutos secos ..... Operador de água e esgotos ..... Torrador de frutos secos .....	483
7	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador qualificado de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	464,50
8	Ajudante de motorista ..... Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor ..... Auxiliar de armazém ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Demonstrador ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 3. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista .....	439
9	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Auxiliar de laboratório ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ..... Porteiro ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Preparador de laboratório ..... Servente .....	414

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
10	Contínuo ..... Embalador ..... Escolhedor .....	410
11	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Ajudante de escolhedor ou embalador ... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	364,50
12	Aprendiz de 17 anos ..... Paquete de 17 anos .....	361,50

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2003.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:  
*Estêvão Martins.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:  
*Jorge Santos.*

Entrado em 4 de Setembro de 2003.

Depositado em 11 de Setembro de 2003, a fl. 41 do livro n.º 10, com o n.º 284/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte e outros — Alteração salarial e outras.**

Revisão do contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista e serviços do distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1981, 24, de 29 de Junho de 1982, 32, de 29 de Agosto de 1983, 48, de 29 de Outubro de 1984, 48, de 29 de Dezembro de 1985, 3, de 22 de Janeiro de 1987, 6, de 15 de Fevereiro de 1988, 7, de 22 de Fevereiro de 1989, 8, de 28 de Fevereiro de 1990, 19, de 22 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 18, de 15 de Maio de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 15 de Junho de 1995, 22, de 15 de Junho de 1996, 22, de 22 de Julho de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1998, 34, de 15 de Setembro de 1999, 33, de 8 de Setembro de 2000, 33, de 8 de Setembro de 2001, e 29, de 8 de Agosto de 2002.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — *a)* Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvem actividade do comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto, inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos nos sindicatos outorgantes;

*b)* Às entidades patronais que se dediquem às actividades de exportador, importador, armazenista, vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritos

nas associações patronais outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, aplica-se o presente contrato colectivo de trabalho, desde que para o respectivo sector de actividade comercial não existam associações ou convenções específicas;

*c)* A presente convenção aplica-se também às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que exerçam actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, representados pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

*d)* Consideram-se abrangidos pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração de venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio e *telemarketing* e os trabalhadores ao seu serviço.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por portaria, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

**Cláusula 2.ª**

**Entrada em vigor**

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

**CAPÍTULO IV**

**Retribuição e prestação de trabalho**

**Cláusula 23.ª**

**Retribuições certas mínimas**

1, 2 e 3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se com a actualização do imposto para € 1213,50.*)

5 — (*Mantém-se com a actualização do imposto para € 1213,50.*)

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se com a actualização do imposto para € 1213,50.*)

8 — (*Mantém-se com a actualização do imposto para € 1213,50.*)

9, 10, 11 e 12 — (*Mantém-se.*)

13 — (*Mantém-se com a actualização do subsídio para € 20,85.*)

ANEXO III

- 14 — (Mantém-se.)  
 15 — (Mantém-se.)  
 16 — (Mantém-se com a actualização do subsídio para € 2.)  
 17 — (Mantém-se com a actualização do subsídio para € 5,16.)  
 18 — (Mantém-se.)

Cláusula 29.<sup>a</sup>

Grandes deslocações no continente

- a) (Mantém-se.)  
 b) (Mantém-se a redacção com a actualização das verbas diárias para € 1,99 e € 2,19.)  
 c), d) e e) (Mantém-se.)

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Grandes deslocações fora do continente

- 1 — .....  
 a), b) e c) (Mantém-se.)

- 2 — (Mantém-se a redacção com a actualização da verba diária para € 8,81.)

Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

Duração de férias

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 — (Mantém-se.)

Cláusula 80.<sup>a</sup>

Técnicos de computadores — Preparação de curso

- 1 — (Mantém-se a redacção com a actualização para € 8,81.)  
 .....

Cláusula 81.<sup>a</sup>

Trabalhadores em carnes

- 1 — (Mantém-se.)  
 2 — (Mantém-se a redacção com a actualização para € 17,33.)

Cláusula 82.<sup>a</sup>

Trabalhadores de hotelaria

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 — (Mantém-se.)  
 8 — (Mantém-se a redacção com a actualização das verbas para:)  
 a) Completa, por mês — € 51,15;  
 b) Almoço, jantar ou ceia — € 2,56.

	Grupo I	Grupo II
<b>A) Tabela salarial</b>		
I .....	640,50	672
II .....	579	614,50
III .....	535	569,50
IV .....	499,50	533,50
V .....	460,50	481
VI .....	426,50	451
VII .....	365	388,50
VIII .....	(a) 317	(a) 339,50
IX .....	(a) 306	(a) 330
X .....	(a) 296,50	(a) 315
XI — Praticantes 17-16 anos (a) (b) .....	(b) 262	(b) 262
<b>B) Técnicos de computadores</b>		
Chefe de secção .....		991,50
Subchefe de secção .....		922,50
Técnico de sistemas de computador .....		884,50
Técnico de suportes de computador .....		802,50
Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha (+ 4 anos) .....		741
Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha (2 a 4 anos) .....		679
Técnico de computadores de 1. <sup>a</sup> linha (- 2 anos) .....		629,50
Técnico auxiliar de computadores .....		530
Técnico estagiário .....		429
<b>C) Técnicos de electromedicina/ electrónica médica</b>		
Chefe de oficina .....		991,50
Técnico de grau 1 .....		922,50
Técnico de grau 2 .....		884,50
Técnico de grau 3 (+ 4 anos) .....		741
Técnico de grau 3 (2 a 4 anos) .....		679
Técnico de grau 3 (- 2 anos) .....		629,50
Técnico auxiliar .....		530
Técnico estagiário .....		429
<b>D) Técnicos de electromedicina/ electromecânica (pneumática) mat. cirúrgico de raio X</b>		
Chefe de oficina .....		777
Técnico de grau 1 .....		659,50
Técnico de grau 2 .....		577
Técnico de grau 3 (+ 4 anos) .....		510,50
Técnico de grau 3 (2 a 4 anos) .....		450
Técnico de grau 3 (- 2 anos) .....		415
Técnico auxiliar .....		381,50
Técnico estagiário (a) .....		353
<b>E) Técnicos de informática</b>		
Chefe de secção .....		991,50
Analista de sistemas .....		936,50
Programador analista .....		873,50
Programador principal .....		838,50
Programador (+ 3 anos) .....		763,50
Programador .....		639,50
Programador mecanográfico .....		594,50
Instalador de programas .....		535
Operador mecanográfico .....		535
Operador de computador .....		535
Perfurador/verificador de registo de dados .....		500,50
Programador estagiário .....		429
<b>F) Técnicos de electromecânica</b>		
Chefe de secção .....		659,50
Técnico de electromecânica (+ 4 anos) .....		582
Técnico de electromecânica (2 a 4 anos) .....		516,50
Técnico de electromecânica (- 2 anos) .....		455,50
Técnico auxiliar .....		381,50
Técnico estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....		(a) 353

	Grupo I	Grupo II
Técnico estagiário do 1.º ano .....		(a) 336
Aprendiz — 17 anos .....		(b) 319
Aprendiz — 16 anos .....		(b) 262

(a) Retribuições que podem ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.  
(b) Retribuições que podem ser prejudicadas pelo salário mínimo nacional.

### Notas gerais

1 — Mantém-se em vigor as disposições constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data que não foram objecto da presente revisão.

2 — As deliberações da comissão paritária já tomadas e publicadas, bem como as que venham a ser tomadas e publicadas consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT.

3 — As presentes notas consideram-se para todos os efeitos parte integrante deste CCT.

### Porto, 1 de Julho de 2003.

Pelo CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Nunes.

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (para o sector de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria):

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACPAN — Associação dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Matosinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Empresarial da Maia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Paços de Ferreira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Gondomar:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Empresarial de Penafiel:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Amarante:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, *Marcela Monteiro*.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 4 de Julho de 2003. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 21 de Agosto de 2003.

Depositado em 11 de Setembro de 2003, a fl. 41 do livro n.º 10, com o n.º 285/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução e a FSTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT (contrato colectivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, em toda a área nacional, das categorias previstas neste CCT representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência e denúncia

1 a 5 — (*Iguais.*)

6 — O presente CCT vigorará a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 19.ª

#### Período normal de trabalho

13 — (*Igual.*)

a) Instrutores de condução automóvel.

*Nota.* — A duração máxima do horário de trabalho ao sábado é de cinco horas, compreendidas entre as 7 e as 18 horas e 10 minutos.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa a uma diuturnidade no montante de € 21, que fará parte integrante da retribuição mensal.

2 — *(Iguar.)*

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 28,88.

2 — *(Iguar.)*

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Refeições**

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 5.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço — € 11,30;

Jantar — € 11,30;

Pequeno-almoço — € 3,24.

3 — *(Iguar.)*

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Alojamento e subsídio de deslocação**

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

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) A subsídio de deslocação no montante de € 3,65 e € 7,76 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais**

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
0	Director de serviços ..... Técnico examinador .....	1 232,80

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
I	Chefe de escritório ..... Director de escola .....	938,72
II	Chefe de divisão/departamento/serviços .. Contabilista ..... Programador ..... Subdirector de escola ..... Tesoureiro .....	820,87
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	798
IV	Instrutor .....	798
V	Assistente administrativo ..... Secretário(a) de direcção .....	687,40
VI	Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista .....	648,61
VII	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	593,18
VIII	Telefonista .....	576,53
IX	Contínuo (mais de 21 anos) ..... Guarda ..... Porteiro .....	559,88
X	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador de Limpeza .....	532,19
XI	Contínuo (menos de 21 anos) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	493,40
XII	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	465,66
XIII	Paquete de 17 anos .....	437,92
XIV	Paquete de 16 anos .....	410,23

*Nota.* — Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de € 1,08 por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

Lisboa, 7 de Julho de 2003.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*Vitor Pereira.*

Pela APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução:

*(Assinatura ilegível.)*

**Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 4 de Setembro de 2003.

Depositado em 11 de Setembro de 2003, a fl. 41 do livro n.º 10, com o n.º 283/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o SMAQ — Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do acordo

1 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2003 e manter-se-á em vigor até 31 de Janeiro de 2004.

3 — O presente acordo substitui todos os anteriores AE e restantes matérias convencionais.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão do acordo

À matéria da revisão do acordo aplicam-se as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres dos trabalhadores

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional as funções que lhes forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e saúde no trabalho;
- g) Ter para com os trabalhadores as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão e ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo em situações de emergência definidas na cláusula 28.<sup>a</sup> e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos fixados na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ou em organismos externos à empresa;
- g) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho, dentro dos limites legais;



- h) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os profissionais sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- i) Prestar ao Sindicato, sempre que este o solicite, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos directamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não pôr quaisquer dificuldades à sua divulgação;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado pelo Sindicato, salas e recintos para reuniões junto aos locais de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### 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) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria ou grau do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente AE ou na lei;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou na dos colegas;
- d) 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;
- e) Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função;
- d) Residência na área do posto de trabalho a prover.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de postos de trabalho

São preenchidos de preferência pelos trabalhadores ao serviço na empresa:

- a) Os postos de trabalho a criar;
- b) Os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é de 180 dias para os trabalhadores da categoria de maquinista.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Certificado profissional

A empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores a quem seja conferido o respectivo certificado profissional para maquinista dos Caminhos de Ferro emitido, logo que tal seja exigível, pela entidade oficial competente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho

No acto da admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, retribuição, horário e local de trabalho e demais condições acordadas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores entre a CP e as empresas suas associadas, bem como entre a CP e outras empresas ou entidades ligadas ao sector ferroviário, só é lícita se:

- a) O trabalhador cedido estiver vinculado com contrato de trabalho sem termo;
- b) O trabalhador der o seu acordo expresso em documento assinado pelo cedente e pelo cessionário donde conste a função a executar, a data do início da cedência e duração desta, certa ou incerta.

### CAPÍTULO IV

#### Formação e carreira profissional

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o desenvolvimento integral dos trabalhadores nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — Essa formação deverá ser:

- a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;
- b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação;

- c) A primeira formação é proporcionada a todos os trabalhadores em começo de carreira, de forma que eles preencham convenientemente os postos de trabalho a que serão afectos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As carreiras e categorias profissionais dos trabalhadores constam do regulamento anexo que faz parte integrante do presente acordo de empresa.

### CAPÍTULO V

#### Transferências

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Constitui transferência a mudança do exercício da actividade de uma localidade para outra ou, dentro da mesma localidade, de um órgão autónomo para outro.

2 — Para efeito do número anterior, considera-se:

- a) Localidade — a área administrativa de um aglomerado populacional (cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa;
- b) Órgão autónomo — órgão directamente dependente do conselho de gerência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regra geral

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — No preenchimento de vagas declarado abertas a empresa atenderá, sempre que possível, aos pedidos de transferência formulados pelos trabalhadores.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferência por extinção de posto de trabalho

1 — No caso de extinção de postos de trabalho, os trabalhadores ficam sujeitos a transferência, mas terão direito de optar entre as vagas declaradas abertas nas respectivas categorias, bem como direito a retomarem os seus extintos postos de trabalho, se estes vierem a ser restabelecidos dentro do prazo de quatro anos.

2 — Dentro do prazo de um ano, o trabalhador tem, por uma só vez, preferência no preenchimento de qualquer vaga que for declarada aberta na respectiva categoria num raio de 100 km do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO VI

#### Organização da prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Considera-se período normal de trabalho o número de horas de serviço que o trabalhador tem de prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia não pode ser inferior a seis horas nem superior a nove horas, quer seja diurno, nocturno ou misto, contando-se por seis horas mesmo que aquele limite não seja atingido.

3 — O período normal de trabalho não pode ultrapassar a média de oito horas diárias, quarenta semanais e de quatrocentas e oitenta horas no período de referência de 12 semanas.

4 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

5 — As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que se encontram previstas nos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

6 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, em que se considerarão apenas as horas de efectiva prestação de trabalho.

7 — A dispensa a que se refere o n.º 5 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, sendo o período de trabalho computado pelo tempo de trabalho efectivamente prestado, num mínimo de seis horas.

8 — Apenas para efeito de determinação da média fixada no n.º 3 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas por oito horas.

9 — Os trabalhadores não podem recusar-se, durante o período normal de trabalho, a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhe seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respectivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

### Adaptabilidade

1 — Em derrogação do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, as escalas de serviço poderão prever períodos normais de trabalho diário de duração superior a nove horas nas seguintes condições:

- a) O somatório dos tempos programados em escala que em cada dia ultrapassam as nove horas não poderá ser superior a um total de uma hora semanal, a utilizar, no máximo, em três dias por semana;
- b) Cada período de tempo programado em escala que em cada dia ultrapassa as nove horas é contabilizado até ao limite previsto na alínea anterior;
- c) Nas situações referidas na presente cláusula o tempo máximo de condução efectiva, em marcha contínua, não pode exceder as seis horas consecutivas em cada p. n. t. d.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos períodos normais de trabalho diário prestados nas situações de apresentação ao serviço ao abrigo dos dispositivos do n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>-A e n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>-B.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Horários de trabalho

1 — Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

2 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários que lhes corresponderem nesses locais de trabalho, desde que, nesses locais, esteja em vigor um horário para o serviço a executar.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho do pessoal da carreira de condução-ferrovia/tracção será organizado pela empresa em regime de escalas de serviço.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinada assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho.

3 — As escalas de serviço devem prever, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho, a atribuição do trabalho, a indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada p. n. t. e onde é gozado o repouso, bem como o período para a tomada de refeição, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>

4 — Em cada período de referência de 12 semanas não poderão verificar-se mais de 60 períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver dois períodos normais de trabalho completos no mesmo dia de calendário, nem mais de cinco períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos.

5 — Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana de calendário o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.

6 — O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 semanas termina no último sábado da 12.<sup>a</sup> semana.

7 — Nos horários de trabalho em regime de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho iniciados depois das 22 horas de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência ou, no caso de se tratar do sábado da 12.<sup>a</sup> semana desse período, no cômputo da média do tempo de trabalho das 12 semanas do período de referência seguinte.

8 — As escalas de serviço deverão ser afixadas, nos termos legais, com uma antecedência mínima de 15 dias de calendário e ser distribuídas pelos trabalhadores com 10 dias de antecedência.

9 — O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação do conjunto dos descansos semanais.

9.1 — Quando por razões de serviço haja necessidade de alterar o trabalho eventualmente previsto, a respectiva comunicação ao trabalhador pode ser feita no próprio dia, desde que a hora de apresentação, de retirada e o respectivo repouso (na sede ou fora dela) se mantenham.

9.2 — As eventuais alterações pontuais às escalas, aos serviços e aos períodos de trabalho decorrentes da supressão de comboios, incidentes, anomalias de circulação, que não possam ser supridas por recurso às situações de reserva ou às previstas no número seguinte, serão dadas a conhecer aos trabalhadores durante o período de trabalho imediatamente anterior, não devendo ser alterado o repouso na sede, desde que inicialmente previsto.

9.3 — Nos períodos de trabalho sem designação de serviço constante das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores interessados com três dias de antecedência para os primeiros 50% dos trabalhadores afectos àqueles períodos e com vinte e quatro horas de antecedência para as restantes.

10 — Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

11 — As escalas de serviço não poderão prever um período normal de trabalho superior a nove horas, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>-A.

12 — Se, na parte final de um período de trabalho, estiverem previstos períodos de reserva e se estiver programado, findo esse período de trabalho, o gozo do repouso na sede, o aproveitamento dos trabalhadores nos referidos períodos de reserva não poderá ter como consequência uma afectação ao serviço superior a duas horas contadas a partir do termo do período de trabalho constante da escala, nem poderá dar lugar ao gozo do repouso fora da sede.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

### Apresentações ou retiradas na sede

1 — As escalas de serviço são elaboradas de modo a não prever entradas e saídas na sede entre as 2 e as 5 horas, e de modo que, nas grandes áreas urbanas servidas por redes regulares de transportes públicos, tenham em conta os horários de funcionamento desses transportes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Em excepção ao disposto no número anterior, os trabalhadores poderão ter apresentação e retirada de serviço sem aquelas limitações, desde que:

- a) A empresa pague ao trabalhador um abono de transporte desde a residência do trabalhador até ao local onde este deve iniciar o período normal de trabalho diário ou desde o local onde aquele terminou o período normal de trabalho diário até à sua residência, conforme o caso;
- b) Conste da escala a menção de que se trata de apresentação ou retirada ao abrigo deste número;
- c) O início e o termo do período normal de trabalho ocorram no mesmo local;
- d) Iniciando-se o período normal de trabalho diário entre a 1 hora e 30 minutos e as 5 horas e 30 minutos, o mesmo não pode ter uma duração superior a seis horas.

3 — O abono de transporte referido no número anterior corresponde a uma das seguintes quantias:

- a) Ajuda de custo de € 5,26, acrescida do valor pago pelo trabalhador no transporte em táxi entre a sua residência e o local de apresentação ao serviço ou do local de retirada do serviço para a sua residência, consoante o trabalhador inicie ou termine o seu período de trabalho; ou
- b) Ajuda de custo de € 5,26, acrescida do pagamento dos quilómetros do percurso de ida e regresso entre a residência do trabalhador e o local de apresentação, ao preço/quilómetro aprovado para a função pública para as deslocações efectuadas em viatura própria, no mínimo de 10 km.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>-B

### Apresentações ou retiradas em local diferente da sede

1 — Poderão ocorrer apresentações ou retiradas em locais diferentes da sede (depósito, posto ou centro de trabalho a que o trabalhador pertence), desde que as mesmas se verifiquem na área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a sede do trabalhador ou dentro dos limites geográficos do aglomerado populacional a que esta pertence, contando-se a duração do período normal de trabalho diário apenas a partir do momento da apresentação e até ao momento da retirada nesses locais diferentes da sede.

2 — Poderão igualmente ocorrer apresentações e retiradas nos seguintes locais de trabalho diferentes da sede e fora dos limites referidos no número anterior, mas

com os efeitos nele previstos quanto à contagem da duração do período normal de trabalho diário:

#### a) USGL:

(Rossio) locais de apresentação ou retirada — Algueirão, Queluz-Massamá, Alverca e Vila Franca de Xira;  
(Cais Sodré) locais de apresentação ou retirada — Cascais, Oeiras e Carcavelos;

#### b) UTML:

(Bobadela) locais de apresentação ou retirada — Alcântara, Santa Apolónia, Campolide, Alhandra e Alverca;  
(Poceirão) locais de apresentação ou retirada — Praias do Sado e Penalva;  
(Contumil) locais de apresentação ou retirada — Gaia e Leixões;

#### c) UVIR:

(Santa Apolónia) local de apresentação ou retirada — Cacém;

#### d) USGP:

(São Bento) locais de apresentação ou retirada — Cête e Valongo;  
(São Bento) locais de apresentação ou retirada — Espinho, São Romão, Santo Tirso e Ermesinde.

3 — Sendo caso disso, às situações referidas nos números anteriores é aplicável o disposto na cláusula anterior para as apresentações ou retiradas na sede.

4 — Nos casos previstos na presente cláusula não há lugar à aplicação do regime de repouso fora da sede nem ao pagamento das ajudas de custo por repouso fora da sede.

5 — A empresa atribuirá aos trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 um abono por horas de viagem fora do período normal de trabalho diário para o percurso entre a sede e o local da apresentação ou entre o local da retirada e a sede, consoante os casos, em função do tempo despendido pela marcha do comboio nos respectivos percursos.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Tomada de refeição

1 — As refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

2 — Nos termos do número anterior, os períodos de trabalho diários conterão um período sem atribuição de serviço para tomada de refeição, com uma duração mínima de quarenta e cinco minutos.

3 — Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, poderá não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição, desde que os mesmos períodos não tenham o seu início entre as 8 e as 12 horas ou entre as 15 e as 19 horas, conforme os casos.

4 — Quando por estrita necessidade de serviço (atraso de circulações, acidentes, interrupções de via) não seja possível conceder a pausa para a tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deverá a mesma ser concedida até ao termo do período normal de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário.

2 — A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> não isentos de horário de trabalho nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>, o repouso mínimo é de catorze horas na sede e de nove horas fora da sede.

4 — No mesmo dia de calendário podem iniciar-se dois períodos normais de trabalho diário, desde que respeitado o repouso mínimo.

5 — Quando não for respeitado o tempo mínimo de repouso previsto no n.º 3, as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 100% sobre a retribuição/hora, salvo quando a redução do repouso resultar de antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150% sobre a retribuição/hora (R/H).

6 — O pagamento de horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre, com excepção do trabalho nocturno.

7 — Não pode haver repouso consecutivos fora da sede, salvo o disposto no número seguinte e em situações excepcionais a acordar pelas partes.

8 — Por excepção ao número anterior desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a acções de formação ou que nelas intervenham como formadores poderão atingir os quatro repouso consecutivos fora da sede.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho efectivo

1 — Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega do material e activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço deverão prever um período de quinze minutos para apresentação e um período de quinze minutos para a retirada.

2 — Os tempos de preparação, isolamento/reactivação e resguardo das unidades motoras, quando necessários, serão considerados pela empresa na escala de serviço pelo seu tempo de duração previsto, tendo em conta, designadamente, as operações a executar e as condições das unidades motoras e do local onde o

mesmo se encontra ou onde deverá ser resguardado, bem como o tempo regulamentar exigido para a entrega e a disponibilidade do comboio para circulação.

3 — Os tempos referidos no n.º 2 absorvem os períodos referidos no n.º 1 e contam-se a partir do início efectivo da sua execução.

4 — Os tempos necessários à execução das operações previstas no n.º 2 serão objecto de regulamentação por parte da empresa, precedida de informação ao SMAQ.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviços previamente definidos para o respectivo período normal de trabalho diário.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal, tal como ele é definido no presente acordo.

2 — A prestação de trabalho extraordinário só pode deixar de verificar-se nas situações previstas na lei.

3 — O recurso a horas extraordinárias não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho nem superior a dez horas numa semana, salvo situações de carácter excepcional, designadamente anomalias de circulação.

4 — Para efeito do cômputo das horas extraordinárias para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a nove horas diárias, bem como as que no final de cada período de referência das 12 semanas ultrapassem quatrocentas e oitenta horas, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Considera-se igualmente trabalho extraordinário o prestado além dos limites estabelecidos na cláusula 18.<sup>a</sup>-A.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho de emergência

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser

organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4 — Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

5 — As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

6 — A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e será igual à retribuição/hora (RH), acrescida de 100% e de abono por trabalho nocturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal e de 200% nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — Para efeito de atribuição do abono por deslocação e da ajuda de custo diária previstos nas cláusulas 30.<sup>a</sup> e 31.<sup>a</sup>, considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o depósito, posto de tracção ou outro local de trabalho a que o trabalhador pertence.

2 — Para efeito de atribuição de horas de viagem, considera-se sede o depósito, posto de tracção ou outro local de trabalho a que o trabalhador pertence.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação/itinerância

Os trabalhadores que exerçam efectivamente funções de condução, manobra, acompanhamento de comboio e tripulação dupla têm direito ao abono de € 5,26 por cada período normal de trabalho em que ocorra esse exercício.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>-A

##### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço e no exercício de funções diferentes das previstas na cláusula anterior terão direito a um abono diário por deslocação cujo montante varia

em função da duração da deslocação e da circunstância de a mesma implicar ou não o gozo do repouso fora da sede.

2 — As deslocações que não impliquem o gozo do repouso fora da sede darão direito ao abono de € 5,26 se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3 — As deslocações que impliquem o gozo do repouso fora da sede darão direito ao abono de € 5,26, por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede, desde que tal afastamento seja de doze ou mais horas.

4 — Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede.

5 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 31.<sup>a</sup>

6 — As deslocações nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Ajuda de custo por repouso fora da sede

1 — Quando, por força do exercício das suas funções, os trabalhadores referidos nas cláusulas 30.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup>-A gozem o repouso fora da sede, têm ainda direito a:

- a) € 17,12 por cada período de repouso fora da sede superior a seis horas e não superior a doze horas;
- b) € 19,93 por cada período de repouso fora da sede superior a doze horas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não conferem direito ao abono previsto no n.º 1 da presente cláusula.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável nos casos previstos na cláusula 20.<sup>a</sup>-B.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

1 — Os trabalhadores que se desloquem na rede da RENFE em serviço nas circulações ou para acompanhamento de material circulante terão direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 30.<sup>a</sup> e 31.<sup>a</sup> desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE desde que nelas permaneçam também por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Deslocações ocasionais

1 — Serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal da carreira de condução-ferrovia/tracção não decorrentes do exercício normal da função, mas ao serviço da empresa.

2 — Entende-se por exercício normal da função o desempenho das atribuições contidas no Regulamento de Carreiras da Condução-Ferrovia/Tracção.

3 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária de valor correspondente ao fixado para a função pública.

4 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

- a) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e as 14 horas — 25%;
- b) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e as 21 horas — 25%;
- c) Desde que a deslocação implique dormida — 50%.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

- a) A 25% da ajuda de custo diária se o período de deslocação for igual a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 4 da presente cláusula;
- b) A 50% da ajuda de custo diária se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 4 da presente cláusula.

6 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 4, não será devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

7 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75% do montante fixado no n.º 3 por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período da deslocação.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono de ajuda de custo diária.

9 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 30.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>-A e 31.<sup>a</sup>

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Abono por transporte

Sem prejuízo dos casos especiais previstos nas cláusulas 20.<sup>a</sup>-A e 20.<sup>a</sup>-B, o trabalhador tem direito ao reem-

bolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa, de acordo com o determinado por esta.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Atribuição de horas de viagem

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou vai iniciar-se, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem. Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para repouso, na sede ou fora desta, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

5 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de deslocar-se a pé, deverá atribuir-se-lhe a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — As horas de viagem serão pagas com o valor da retribuição/hora (R/H) sem qualquer adicional, salvo se se prolongarem para o dia de descanso semanal, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 46.<sup>a</sup>, aplicando-se, então, o regime do n.º 8 da mesma cláusula.

7 — O preceituado nos números anteriores é aplicável nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 20.<sup>a</sup>-B.

8 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a que consta do anexo I do presente acordo de empresa.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Definições

Para efeitos deste AE, considera-se:

- a) «Retribuição mensal» (RM) o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é o fixado no anexo I deste AE, de acordo com o grau de retribuição em que se enquadra, adicionado do valor das diuturnidades, do valor do subsídio de agente único e do valor do subsídio de escala ou de isenção de horário de trabalho, nos termos do estabelecido nas respectivas cláusulas deste acordo;
- b) «Retribuição diária» (R/D) o valor determinado segundo a fórmula  $RM/30$ ;
- c) «Retribuição/hora» (R/H) o valor determinado segundo a fórmula  $(RM \times 12) : (52 \times HS)$ .

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de € 20,71.

3 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

4 — É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de € 5,75 desde que a prestação efectiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

2 — Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho previsto, terão direito a um valor correspondente a 50% do abono referido no número anterior.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho organizados segundo o regime de escalas de serviço previsto na correspondente cláusula deste acordo têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 17,75% da retribuição de base prevista na tabela salarial, que não inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O subsídio de escala integra a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Agente único

A laboração em regime de agente único nos termos do 14.º aditamento (Novembro de 2002) à IG n.º 7 e em regime de agente único no comboio nas marchas em vazio confere o direito a um abono de 4% da respectiva retribuição indiciária (ou de base) aos trabalhadores das seguintes categorias profissionais:

- a) Maquinista;
- b) Maquinista técnico;
- c) Inspector de tracção;
- d) Inspector-chefe de tracção.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{2,5 \times Km + mc}{2080} \times RH + \frac{RD \times it}{700}$$

em que:

- PC* — valor do prémio de condução;  
*Km* — quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro superior);  
*mc* — minutos totais de efectiva condução;  
*RH* — retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor;  
*RD* — retribuição diária calculada nos termos convencionais em vigor;  
*it* — índice do trabalhador, com o limite de 174, até 31 de Julho de 2003, passando ao índice 180 a partir de 1 de Agosto de 2003.

2 — Os trabalhadores quando em situação de ausência justificada de duração igual ou inferior a metade do PNTD previsto terão direito à atribuição do prémio nos termos do disposto no n.º 1, considerando-se 50% da parte fixa da fórmula do prémio  $RD \times IT/700$ .

3 — Para efeitos de atribuição do prémio referido nos números anteriores aos trabalhadores das categorias da carreira de condução-ferrovia afectos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efectivo de manobras corresponde a 0,25 km.

4 — Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no n.º 1 aos inspectores de tracção e chefes de depósito que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

5 — Para efeitos de atribuição do prémio previsto no n.º 1, considera-se «tempo de efectiva condução» o período de tempo decorrido entre a hora da efectiva partida até à hora da efectiva chegada.

6 — Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução:

- a) O intervalo entre a chegada efectiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações



suburbanas, quando igual ou inferior a quinze minutos;

- b) Os períodos considerados como de tempo de trabalho efectivo nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>

7 — O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

- a) Exercício de actividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;  
b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Anualmente será atribuído aos trabalhadores um prémio de condução anual, que será pago faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

- a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente a 66 prémios, de valor unitário de € 6,96;  
b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários completos auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Situações temporárias

1 — Sempre que um trabalhador for encarregado temporariamente de prestar serviços a que corresponde um tratamento mais favorável, terá, durante o tempo em que essa situação se verifique, direito a esse tratamento.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar da designação prévia, oral ou escrita, da respectiva hierarquia. No caso de a designação ser feita oralmente, deverá a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal, até 10 de Dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal a que tiverem direito.

2 — No ano da admissão e no ano da cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3 — Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado, o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial apenas será considerada a que se traduzir num trata-

mento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de vinte e quatro horas cada um, com início às 0 horas, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal de quarenta e oito horas consecutivas previsto no n.º 1 da presente cláusula deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade.

3 — As escalas de serviço serão organizadas de modo que em cada período de oito semanas os descansos coincidam, pelo menos, uma vez com o sábado e o domingo.

4 — As escalas de serviço poderão também ser organizadas de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5 — As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6 — Quando, por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0 horas do 1.º dia de descanso semanal.

8 — As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição/hora (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da empresa caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

9 — Na situação prevista no n.º 8 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10 — Após o descanso semanal, o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 5 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Alteração da data de descanso semanal

1 — A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos 12 dias de descanso semanal no cômputo das 12 semanas, os quais são insusceptíveis de compensação ou substituição por qualquer abono.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — Quando, por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Compensação de trabalho prestado em dia de descanso

1 — Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho terá direito a gozar esse dia de descanso dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal.

2 — Além do disposto no número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária (RD).

3 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição/hora (RH), acrescido de 100%.

4 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

5 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados, sendo ainda aplicável o n.º 3 da presente cláusula.

6 — Para efeito do cômputo de trabalho prestado em dias de descanso semanal, considera-se como período de trabalho o período correspondente a oito horas.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados

A) São 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.

B) São para todos os efeitos considerados também feriados obrigatórios a Terça-feira de Carnaval e os feriados municipais.

C) Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho do seu local de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios ficarão sujeitos ao regime previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

## SECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar férias nos termos da lei, com as adaptações constantes deste AE.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão do trabalhador.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

4 — O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeito de antiguidade.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação e dos contratos a termo, é de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Para este efeito, só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

3 — O período de férias deve ser gozado seguidamente, podendo ser repartido em um ou mais períodos, desde que garantido o gozo de um mínimo de 15 dias úteis seguidos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 15 dias úteis.

2 — Os restantes dias de férias poderão ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e das conveniências de serviço.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

2 — No caso de a época escolhida pelo trabalhador não ter o acordo da empresa, é dada ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa. Desta escolha deve ser dado conhecimento ao interessado com uma antecedência nunca inferior a 30 dias, por referência ao 1.º dia da época aceite.

3 — A empresa, quando o número de trabalhadores de um centro de trabalho o justifique, poderá, em alternativa ao disposto no número anterior, adoptar um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos, de forma equitativa e rotativa em obediência ao disposto nas alíneas seguintes:

- a) No período entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano, o mínimo de 15 dias úteis de férias serão organizados em conformidade com um plano constituído por oito períodos fixos iguais para todos os centros de trabalho;
- b) Cada trabalhador tem o direito de gozar férias em um daqueles períodos;
- c) O início do período de férias seguir-se-á aos dias de descanso e sempre que possível e a solicitação do trabalhador poderá coincidir com a 1.<sup>a</sup> ou com a 2.<sup>a</sup> quinzena de cada mês;
- d) Os trabalhadores poderão trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na rotação de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço;
- e) No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido na alínea a), este retomar-se-á no ano seguinte a posição que então lhe couber de acordo com a rotação estabelecida no plano de férias.

4 — A empresa não poderá em caso algum impor o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é dado o direito de gozar as férias simultaneamente.

6 — A empresa deverá organizar até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que deve ser afixado nos locais de trabalho, nos termos da lei.

7 — O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos dias de férias no mínimo de 15 a gozar seguidamente.

8 — Os restantes dias de férias, para além dos 15 obrigatórios, serão gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

9 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup> («Cumulação de férias»), a empresa fixará para Novembro e Dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias e até 31 de Outubro, os dias de férias que em 30 de Setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação, neste caso, o disposto nos n.ºs 1 e 4 da presente cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Data limite do gozo de férias — Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias de dois anos nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de Abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos da interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de pelo menos 10 dias úteis de férias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente, nos termos da lei, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal conforme o disposto no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores receberão antes do início do período obrigatório de 15 dias úteis de férias um subsídio não inferior à retribuição mensal (RM) a que têm direito à data do mesmo.

3 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo para ser gozado seguidamente.

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas, nos casos previstos na lei e neste acordo.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social e impedido

por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias a que tiver direito ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador inferior ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos ou meios períodos diários em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — A contagem dos tempos a que se refere o n.º 2 da presente cláusula é iniciada e terminada em cada ano civil.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos do regime jurídico de protecção à maternidade e paternidade;
- b) Doença estranha ao serviço;
- c) Incapacidade de trabalho temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional cuja reparação seja da responsabilidade da empresa;
- d) Consulta ou tratamento nos serviços médico-sociais que não envolva baixa;
- e) Falecimento de familiares, considerando-se:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras e padrasto ou madrasta do trabalhador;

Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos e cunhados do trabalhador, avós, bisavós, trisavós do trabalhador ou do cônjuge, netos, bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, filhos dos enteados do trabalhador e pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- f) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso semanal intercorrentes;
- g) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, nos termos da lei;
- h) Prática de actos necessários ao exercício de actividade para organismos oficiais e instituições de segurança social;
- i) Prática de actos inadiáveis e necessários ao exercício de actividades para associações sindicais e ou na qualidade de delegado sindical;

- j) Comparência em tribunais, polícias ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- k) Prestação de provas de exame nos termos da lei dos trabalhadores-estudantes;
- l) Doação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador;
- m) Exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário dentro dos limites do respectivo regime jurídico.

2 — As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter lugar a partir do dia do falecimento, do dia seguinte ou do dia do funeral, do dia do nascimento ou do dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer compensação.

3 — As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos das circulações ferroviárias usualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho consideram-se justificadas pela empresa.

4 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho por trimestre sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de cinco dias; quando imprevisíveis, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

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

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- b) Dadas na qualidade de representante dos trabalhadores em associações sindicais como dirigente ou delegado sindical ou na comissão de trabalhadores para além dos respectivos créditos legais;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas por motivo de comparência em tribunais ou outros organismos oficiais por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;
- e) Dadas ao abrigo de disposições legais especiais que prevejam perda de retribuição.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período 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 aos dias de falta.

3 — No caso em que as faltas determinam perda de retribuição, esta perda poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

- a) Falte injustificadamente três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Falte injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## SECÇÃO V

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Sem prejuízo dos limites previstos na lei, a empresa regulamentará internamente o regime de atribuição das licenças previstas no número anterior.

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

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

5 — Durante o período da licença sem retribuição, cessam os direitos e deveres das partes que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Processo disciplinar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar é exercido nos termos da lei e do disposto no presente AE.

2 — Iniciado o processo disciplinar, a empresa remeterá ao SMAQ cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador.

3 — O sindicato poderá consultar o processo disciplinar através de representante devidamente credenciado e autorizado, por escrito, pelo trabalhador.

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### Instrução do processo disciplinar

1 — Quando for arrolado no processo disciplinar um número de testemunhas não superior a cinco, deverá o instrutor do processo proceder à sua inquirição no depósito de tracção a que estejam afectas, desde que as testemunhas sejam da carreira de condução-ferrovia, o referido depósito de tracção se situe fora dos limites administrativos das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto e pertençam todas ao mesmo depósito.

2 — Ainda que não integradas na carreira de condução-ferrovia, poderão ser ouvidas, sempre que possível, as testemunhas que pertençam a um centro de trabalho situado na área do depósito de tracção onde a inquirição, nos termos do número anterior, tenha lugar.

3 — Para o cumprimento do disposto nos números anteriores, o instrutor deverá notificar o arguido das datas alternativas — dias e horas disponíveis — em que a inquirição poderá realizar-se, para que este indique, por escrito, em prazo não inferior a cinco dias úteis, o dia e a hora em que a mesma poderá ter lugar.

4 — Se o número de testemunhas for superior a cinco, se as mesmas pertencerem a carreiras profissionais diferentes e se pertencerem a depósitos de tracção situados nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto ou se não forem trabalhadores da empresa, o trabalhador arguido será notificado com antecedência, em regra não inferior a cinco dias úteis, do local, bem como de duas datas e horas alternativas em que deverá apresentar as testemunhas para serem ouvidas.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Os trabalhadores inaptos para o exercício das suas funções normais e cujo estado de saúde, embora com restrições físicas e ou psíquicas, permita a prestação de serviços à empresa mantêm, nos termos fixados nos números seguintes, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar.

2 — O direito ao trabalho efectiva-se através de:

- a) Garantia de emprego;
- b) Direito à reabilitação profissional.

3 — O dever de trabalhar exprime-se:

- a) No dever de colaborar activamente na reabilitação profissional;
- b) Na obrigação de aceitar novas funções e ou novos postos de trabalho adequados às suas condições físicas e ou psíquicas.

4 — Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais poderão ter preferência na ocupação de postos de trabalho declarados vagos, da mesma ou de outras categorias, adequadas às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respectivas funções, próximo do local onde prestavam a sua actividade ou próximo das suas residências.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Numa perspectiva de formação integral, a empresa concederá a todos os trabalhadores iguais oportunidades de se valorizarem, proporcionando-lhes as facilidades necessárias para a frequência de cursos, nos termos da lei e do presente acordo.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Condições especiais quanto a faltas

1 — Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentemente.

2 — Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço, com prejuízo da respectiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentemente, até ao máximo de 10 dias úteis por cada ano civil.

3 — Os trabalhadores-estudantes terão direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa serão garantidos pela empresa complementos do subsídio de doença concedida pela segurança social, de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida que lhes seria devida se estivessem ao serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago a partir do 1.º dia de doença, inclusive.

3 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Pensão por morte

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80% da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber a pensão por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais de um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantidos:

a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja:

Viúva, se tiver casado antes do acidente;  
Viúvo, se tiver casado antes do acidente e estiver afectado de doença física ou mental que lhe reduza sensivelmente a capacidade de trabalho ou se for de idade superior a 65 anos na data da morte da mulher, enquanto se mantiver no estado de viuvez;  
Cônjuge divorciado ou judicialmente separado na data do acidente com direito a alimentos;

Filho — incluindo nascituros, nas condições da lei civil — até perfazer 18 anos, ou 21 e 24 anos enquanto frequentar com aproveitamento, respectivamente, o ensino secundário ou curso equiparado ou o ensino superior, e o afectado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho;

b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja ascendente e quaisquer parentes sucessíveis até aos 18 anos, ou 21 e 24 anos enquanto frequentar com aproveitamento, respectivamente, o ensino secundário ou curso equiparado ou o ensino superior, e os afectados de doença física ou mental que os incapacite para o trabalho, desde que a vítima contribuisse, com carácter de regularidade, para a sua alimentação.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Regime dos acidentes de percurso**

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos, tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Instalações de repouso**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Instalações de repouso/dormitórios**

1 — A empresa colocará à disposição dos trabalhadores da carreira de condução-ferroviária instalações onde estes possam repousar quando se encontrem na situação de repouso fora da sede.

2 — Para os efeitos do n.º 1, a empresa poderá recorrer a unidades hoteleiras.

3 — As instalações referidas no n.º 1 poderão ser utilizadas pelos trabalhadores com repouso na sede desde que esses mesmos trabalhadores iniciem e ou terminem o seu período normal de trabalho diário (PNTD) entre as 23 e as 7 horas e ou com repouso inferiores a dez horas.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho**

A empresa proporcionará as condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e saúde dos trabalhadores nos termos da lei.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Inquérito obrigatório**

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte do trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e do sindicato representativo da categoria profissional a que pertencia o trabalhador em causa.

2 — Os resultados deste inquérito serão dados a conhecer aos trabalhadores.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Comissão paritária**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 — A comissão paritária, com sede em Lisboa, é constituída por três representantes do sindicato e por igual número de representantes da empresa.

2 — Será atribuição da comissão paritária o acompanhamento da aplicação do clausulado do presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Exercício da actividade sindical**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

O exercício da actividade sindical é regulado nos termos da lei e das cláusulas seguintes.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Reuniões**

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho até ao máximo de quinze horas por ano, nos termos da lei.

2 — Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectua-la.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

Os dirigentes sindicais têm para o exercício da sua actividade os direitos consagrados na lei, sem prejuízo de outras facilidades eventualmente concedidas pela empresa para esse efeito.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Faltas**

1 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo o de retribuição, como tempo efectivo de serviço, dispondo no entanto os delegados sindicais para o exercício das suas funções do crédito de cinco horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil, de acordo com as conveniências da sua actividade, sem prejuízo de eventuais facilidades que a empresa entenda conceder para o mesmo efeito.

2 — O sindicato deverá comunicar à empresa com a antecedência mínima de um dia a data e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas setenta e duas horas imediatas ao 1.º dia em que os delegados faltarem, devendo, no entanto, estes diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais transitórias

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Concessões de viagem

As concessões de viagem a atribuir aos trabalhadores serão definidas em regulamento.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data do acesso a essa categoria. Em igualdade de circunstâncias, será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- Com mais tempo de serviço na carreira;
- Com mais tempo de serviço na empresa;
- Com mais idade.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa e revogação do direito anterior

1 — No âmbito da reestruturação da CP, E. P., e do sector ferroviário, e reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade da empresa, consideram estes que o presente AE é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre o sindicato outorgante e a Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — Ficam, conseqüentemente, revogados todos os acordos e protocolos da empresa.

Lisboa, 6 de Agosto de 2003.

Pela Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:

*António Victor Marques Archer de Carvalho.*  
*Carlos Eurico de Aguiar Teixeira de Sousa.*  
*António Manuel Touroiro Mineiro.*  
*José Luís de Almeida André.*

Pelo SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

*António Augusto Medeiros.*  
*António Augusto Ferreira da Cruz.*  
*José Ilídio Gomes Pinto.*  
*João António Mendes Martins Miguel.*  
*José Manuel Pena Beja.*  
*Rui Manuel Marrão Martins.*  
*José Manuel Neves de Carvalho.*

### ANEXO I

Tabela indicatória			Valores monetários — 2002 (euros)		
338			1 596,04		
311	320	329	1 468,54	1 511,04	1 553,54
286	294	302	1 350,49	1 388,27	1 426,04
264	271	278	1 246,61	1 279,66	1 312,72
243	250	257	1 147,45	1 180,50	1 213,55
222	229	236	1 048,28	1 081,34	1 114,39
201	208	215	949,12	982,18	1 015,23
180	187	194	849,96	883,01	916,07
164	169	174	774,41	798,02	821,63
150	154	159	708,30	727,19	750,80
138	142	146	651,64	670,52	689,41
129	132	135	609,14	623,30	637,47
120	123	126	566,64	580,81	594,97

Tabela indicatória			Valores monetários — 2002 (euros)		
113	115	117	533,59	543,03	552,47
107	109	111	505,25	514,70	524,14
100	103	105	472,20	486,37	495,81
91	92	94	429,70	434,42	443,87

### Regulamento de carreiras CP/SMAQ — 2003

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### I — Âmbito de aplicação

1 — O presente regulamento aplica-se à carreira de condução-ferrovia/tracção.

#### II — Conceitos fundamentais

2 — «Categoria profissional» é a denominação profissional de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias, consagrada no presente regulamento.

3 — «Carreira profissional» é o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente regulamento.

4 — «Promoção» é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre aumento de retribuição, diferentes competências e ou diferente responsabilidade.

5 — «Mudança de categoria» é a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre diferentes competências e ou diferente responsabilidade.

6 — «Mudança de carreira» é a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente à mesma carreira, efectivada por promoção ou por mudança de categoria.

7 — «Mudança de grau» é o acesso a um grau de retribuição mais elevado da mesma categoria profissional.

#### III — Informação profissional

8 — A prestação da informação sobre o desempenho profissional (adiante designada, simplesmente, por informação) é da responsabilidade da hierarquia dos órgãos responsáveis pela gestão do pessoal da carreira de condução.

9 — A informação deve ser prestada sempre que necessário, nomeadamente para os efeitos de mudanças de grau de retribuição ou de promoções, e será traduzida em *Positiva* ou *Negativa*.

10 — A informação deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador.

11 — A informação deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respectiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.



12 — Nos caso de informação profissional para os efeitos de mudança de grau de retribuição, o trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da informação prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de 60 dias.

#### IV — Normas genéricas para mudança de grau de retribuição

13 — A mudança de grau de retribuição apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

14 — Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição salarial definidos no presente regulamento.

15 — O tempo mínimo de permanência em cada grau não pode ser inferior a dois anos.

16 — Nos casos de obtenção de informação negativa para o efeito de mudança de grau de retribuição, a informação deve ser repetida após um ano, não podendo haver mudança de grau sem a obtenção de informação positiva.

17 — As mudanças de grau de retribuição processam-se mediante a obtenção de informação positiva e o cumprimento do tempo mínimo de permanência previsto em cada grau, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes, sem prejuízo do estipulado no ponto anterior:

a) Categorias com dois graus de retribuição:

Tempo mínimo de permanência no 1.º grau — dois anos;

b) Categorias com quatro graus de retribuição:

Tempo mínimo de permanência no 1.º grau — dois anos;

Tempo mínimo de permanência no 2.º grau — três anos;

Tempo mínimo de permanência no 3.º grau — quatro anos;

c) Categorias com seis graus de retribuição:

Tempo mínimo de permanência nos 1.º, 2.º e 3.º graus — dois anos;

Tempo mínimo de permanência no 4.º grau — três anos;

Tempo mínimo de permanência no 5.º grau — cinco anos.

#### V — Norma genérica para provimento de vagas

18 — O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

19 — No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

#### VI — Estrutura e acessos

20 — A estrutura da carreira e categorias encontra-se representada no anexo II.

21 — O acesso à categoria de inspector de tracção faz-se por concurso. O acesso à categoria de inspector-chefe de tracção faz-se por nomeação através da

designação pela empresa do trabalhador que, de entre os candidatos, reúna os requisitos e as condições definidos para o preenchimento da vaga.

22 — O acesso a maquinista técnico verifica-se mediante a obtenção de informação positiva e o cumprimento de dois anos de permanência no último grau de maquinista.

#### VII — Disposições finais

23 — Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

24 — As disposições do presente regulamento relativas ao provimento de vagas não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

25 — Os tempos de permanência em cada grau da grelha indiciária decorrentes da aplicação do presente regulamento de carreiras estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

26 — A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de informação às organizações representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

## CAPÍTULO II

### Carreira de condução

Categorias:

Maquinista;

Maquinista técnico;

Inspector de tracção;

Inspector-chefe de tracção.

### Definição de funções

*Maquinista.* — Assegurar a preparação e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos regulamentares em vigor, na realização de marchas e manobras de comboios, nomeadamente:

Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, protecção e segurança do comboio e da carga ou ao conforto e à segurança dos passageiros;

Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

Receber e transmitir a informação e a documentação necessárias à segurança da circulação e à qualidade do serviço, da marcha e da composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito, de acordo com os normativos em vigor;

Receber e transmitir informações aos clientes, nomeadamente referentes à segurança da circulação e à qualidade do serviço, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

Proceder ao resguardo, ao estacionamento, à movimentação, à formação/deformação de comboios, à entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e à segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e de salubridade o permitirem;

Exercer as funções de chefe de comboio no que respeita à segurança e à marcha do comboio, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

Assegurar as operações de verificação e de desempenho dos veículos ferroviários, nas condições definidas pelos regulamentos e manuais técnicos em vigor;

Acompanhar e instruir o pessoal de condução em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, de acordo com os princípios definidos.

#### *Maquinista técnico:*

Exercer as funções de maquinista;

Assegurar actividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tracção ou parques de material circulante e colaborar em actividades de formação em matérias da sua competência profissional.

*Inspector de tracção.* — Assegurar a orientação e supervisão da actividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, e acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras, nomeadamente:

Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal circulante;

Orientar e supervisionar a actividade das tripulações dos comboios em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares da segurança das circulações por parte do pessoal de condução;

Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das actividades de gestão da rotação e da manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

Realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros em matérias da sua competência profissional;

Assegurar actividades técnicas ou de gestão de operações no âmbito da sua competência profissional em órgãos de gestão de material, de pessoal circulante e de comando de operações;

Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e proceder, quando necessário, à sua recepção;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Efectuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios em situações de formação, acompanhamento ou dupla tripulação, bem como nas situações definidas para os efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e ou certificação.

#### *Inspector-chefe de tracção:*

Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;

Realizar e ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros em matérias da sua competência profissional;

Colaborar em actividades de estudo técnico, de assessoria ou de programação e controlo de serviços, actividades ou programas de transporte em órgãos técnicos ou de gestão;

Proceder à realização de relatórios e à produção de indicadores de gestão no âmbito da sua actividade;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspectores de tracção, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e ou à certificação.

## CAPÍTULO III

### Disposições finais

#### I — Integração no RC — 2003

1 — Na data da entrada em vigor do presente regulamento deixam de vigorar os índices de vencimento previstos no AE/94, passando a vigorar a grelha indicária constante do anexo I.

2 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento serão integrados na nova grelha do RC/SMAQ — 2003 no índice imediatamente superior àquele que possuem na grelha do AE/94 na data da entrada em vigor do presente regulamento.

3 — Os trabalhadores cuja integração na nova grelha salarial seja para um índice inferior àquele a que seriam promovidos nos termos do RC/SMAQ em vigor são transitóriamente integrados no índice a que teriam acesso caso fossem promovidos nos termos das regras de progressão do referido RC.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo estipulado no ponto anterior, cumprido o tempo de permanência previsto no índice em que se encontravam na data da entrada em vigor do presente regulamento, transitam automaticamente para o índice imediatamente superior da grelha RC/SMAQ — 2003.

5 — Exceptuam-se da aplicação do estipulado no n.º 3 todos os trabalhadores que no último processo de avaliação obtiveram avaliação negativa, cuja integração se processa de acordo com o estipulado no n.º 2 deste capítulo.

6 — Os trabalhadores abrangidos pelo estipulado no n.º 5 integram o índice imediatamente superior mediante a obtenção de avaliação positiva passados seis

meses sobre a última avaliação. Caso obtenham avaliação negativa, sujeitam-se ao estipulado no capítulo I, n.º 16.

7 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 150 e 153 mantêm-se transitoriamente nesses índices até serem considerados aptos para o exercício das funções em que serão integrados, na base da respectiva categoria.

8 — Com a integração definitiva dos trabalhadores na nova grelha salarial, a primeira mudança de grau sujeita-se aos tempos de permanência previstos no n.º 17 do capítulo I, sem prejuízo do disposto nas disposições transitórias do presente capítulo.

#### II — Disposições transitórias

9 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nos referidos índices seja superior a quatro anos integram os índices 180, 222 e 264, respectivamente, em 1 de Fevereiro de 2002, exclusivamente para os efeitos de contagem do tempo de permanência para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

10 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nos referidos índices seja superior a três anos e inferior a quatro anos integram os índices 180, 222 e 264, respectivamente, em 1 de Fevereiro de 2003.

11 — Os trabalhadores actualmente situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nos referidos índices seja inferior a três anos integram os índices 180, 222 e 264, respectivamente, passados três anos sobre a data do acesso ao índice em se encontram na data de entrada em vigor do presente regulamento.

12 — Para os trabalhadores situados nos índices 170, 210 e 251 cujo tempo de permanência nesses índices na data da entrada em vigor do presente regulamento seja superior a dois anos e inferior a quatro anos, a data de acesso aos índices 180, 222 e 264, respectivamente, é reportada a 1 de Fevereiro de 2002, exclusivamente para o efeito da contagem do tempo para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

13 — Para os trabalhadores situados no índice 170 cujo tempo de permanência nesse índice na data da entrada em vigor do presente regulamento seja inferior a dois anos, a data de acesso ao índice 180 é reportada a 1 de Fevereiro de 2004, exclusivamente para o efeito da contagem do tempo para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

14 — Para os trabalhadores situados nos índices 203 e 244, a data de acesso aos índices 215 e 257 é reportada a 1 de Fevereiro de 2003, exclusivamente para o efeito da contagem do tempo para a primeira mudança de índice, de acordo com o estipulado no n.º 8 do presente capítulo.

#### III — Entrada em vigor

15 — O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de Fevereiro de 2003.

#### Estrutura indiciária das categorias do RC/SMAQ — 2003

Carreira de condução						
Maquinista . . . . .	159	164				
Maquinista técnico . . .	169	174	180	187		
Inspector de tracção . . .	194	201	208	215	222	229
Inspector-chefe de tracção	236	243	250	257	264	271

Entrado em 1 de Setembro de 2003.

Depositado em 9 de Setembro de 2003, a fl. 40 do livro n.º 10, com o n.º 280/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

#### CAPÍTULO II

##### Exercício do direito sindical

##### Cláusula 3.ª

##### Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical ou delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

### CAPÍTULO III

#### Categoria profissional e definição de funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (categorias profissionais).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do Sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### 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 III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicitar.

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

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

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se tal resultar prejuízos graves para a laboração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que pela sua natureza só possam ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto constante desta cláusula e demais disposições legais vigentes.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito

aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nos números seguintes.

3 — Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho normal máxima anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do trabalho suplementar»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal,  $RH$ , é a seguinte:  $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$  em que  $Rm$  é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio

de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares nocturnas.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

- $$2,50 \times RH \times T \text{ para trabalho diurno;}$$
- $$2,75 \times RH \times T \text{ para trabalho nocturno.}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por  $RH$  o valor de retribuição da hora normal e por  $T$  o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 29% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 17,5% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a € 238 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 142 para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20% da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 15,5% da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 23,5% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuídos a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

- Grau 3 — € 7,50/dia;
- Grau 2 — € 5/dia;
- Grau 1 — € 2,50/dia.

2 — Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,25.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Prémio de carreira**

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5% da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### **Subsídio complementar salarial**

1 — Os trabalhadores que não auferiram subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte**

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare do Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,80, por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Prémio de objectivos sociais da empresa**

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 24 dias úteis, acordando-se desde já em 25 dias úteis em 2003, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois perío-



dos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

8 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25% no subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de 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 33.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las

no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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 acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito de o trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos da antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — 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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição 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 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical, membro

da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde, higiene e segurança;

- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As previa ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho por cinco dias;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até oito horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, até perfazer um máximo de vinte e quatro horas em cada ano.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.<sup>a</sup> («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usu-

fruído, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — São aplicáveis às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade») e na cláusula 49.<sup>a</sup> («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença, confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), 47.<sup>a</sup> («Faltas e licença por paternidade») e 48.<sup>a</sup> («Adopção»).

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas *i*), *n*) e *o*) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana,

sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;  
Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;  
Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas *a*), *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

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

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup> («Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores»).

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar, o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»).

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 33,40.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 77,25.

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 128,65 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, € 205,80 para o ensino secundário e € 308,70 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa

de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos da secção C do anexo II, é 1 de Janeiro de 2001.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

São João da Talha, 1 de Abril de 2003.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

*José Manuel Abrantes.*  
*Luís Alves.*

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

*Armando Farias.*  
*Rui Magno.*

## ANEXO I

### Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do anexo II e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do anexo II.

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I .....	1 703,05	1 758,90	1 820,30	1 898,50	1 986,50
Grupo II .....	1 476,50	1 583,85	1 685,75	1 786,90	1 898,50
Grupo III:					
Subgrupo III-b .....	1 368	1 476,50	1 583,80	1 685,75	1 786,90
Subgrupo III-a .....	1 174,90	1 224,15	1 274,25	1 331,55	1 395,95
Grupo IV:					
Subgrupo IV-b .....	1 035,80	1 086,60	1 131,30	1 174,90	1 224,15
Subgrupo IV-b/a .....	776,65	824,90	947,80	1 131,30	1 174,90
Subgrupo IV-a .....	789	846,10	893,40	953,85	1 011,55
Grupo V:					
Subgrupo V-d .....	648,50	675,95	715,15	754,25	789
Subgrupo V-c .....	561,20	596,15	626,05	661	703,70
Subgrupo V-b .....	521,30	551,75	581,15	611,10	648,50
Subgrupo V-a .....	473,95	496,35	521,30	546,25	581,15

## ANEXO II

### Secção A

#### Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

*Analista químico.* — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

*Auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

*Chefe de departamento.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

*Chefe de equipa de caracterização.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes, . . .); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

*Chefe de manutenção eléctrica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

*Chefe de manutenção mecânica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

*Chefe de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elaboro relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos da manutenção.

*Técnico de equipamento eléctrico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua



a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

*Engenheiro especializado.* — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

*Gestor(a) de «stocks».* — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de stocks sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição é processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de stocks mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

*Técnico(a) de equipamento mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Operador(a) de central.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário

efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

*Operador(a) de central/inertização.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de equipamentos/ETAR.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de central/ITVE.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador de vigilância e pesagem.* — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

*Operador(a) de máquinas e veículos especiais.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e

compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

*Operador(a) semiespecializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Preparador(a) de trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, a fim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em Autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

*Secretário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

*Secretário(a) de administração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s) recepcionista(s) e ou auxiliares.

*Técnico(a).* — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e pro-

cedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semiquualificados e ou não qualificados.

*Técnico(a) administrativo(a) I.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

*Técnico(a) administrativo(a) II.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

*Técnico(a) de comunicação e imagem I.* — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

*Técnico(a) de comunicação e imagem II.* — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a apli-

cação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa, acompanhar visitas às instalações, tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

*Mecânico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

*Electricista industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

*Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, consequentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvol-

ver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes. Participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

*Técnico de processos laboratoriais.* — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

*Técnico de sistemas de exploração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo

de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, secionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

*Telefonista/recepcionista.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

### **Secção B**

#### **Níveis de qualificação de funções**

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

#### **Grupo I — Quadros médios**

Chefe de departamento.  
Engenheiro(a) especializado(a).

#### **Grupo II — Quadros intermédios**

Chefe de turno.  
Chefe de manutenção.  
Técnico(a) de engenharia.  
Técnico(a) de comunicação e imagem II.

#### **Grupo III — Profissionais altamente qualificados**

##### **Subgrupo III-b**

Secretário(a) de administração.

##### **Subgrupo III-a**

Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II.  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.  
Técnico(a) de sistemas de exploração.  
Técnico(a) de comunicação e imagem I.  
Técnico(a) administrativo(a) II.  
Técnico(a) industrial.  
Técnico(a) de processos laboratoriais.  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a).  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a).

#### **Grupo IV — Profissionais qualificados**

##### **Subgrupo IV-b**

Gestor(a) de *stocks*.  
Preparador(a) de trabalho.  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I.

Técnico(a) de equipamento eléctrico.  
Técnico(a) de equipamento mecânico.  
Técnico(a).  
Técnico(a) administrativo(a) I.  
Secretário(a).

##### **Subgrupo IV-b/a**

Operador(a) de central.  
Operador(a) de central/inertização.

##### **Subgrupo IV-a**

Analista químico(a).  
Electricista industrial.  
Mecânico(a) industrial.

#### **Grupo V — Profissionais semiquilificados**

##### **Subgrupo V-d**

Auxiliar.  
Chefe de equipa de caracterização.  
Operador(a) de central/ITVE.  
Operador(a) de central/ETAR.  
Telefonista/recepcionista.

##### **Subgrupo V-c**

Operador(a) de máquinas e veículos especiais.

##### **Subgrupo V-b**

Operador(a) de vigilância e pesagem.

##### **Subgrupo V-a**

Operador(a) semiespecializado(a).

### **Secção C**

#### **Regras de progressão salarial nas categorias**

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

6 — O tempo de permanência para efeitos do n.º 4 desta secção é contado a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

7 — Aos trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre a antiguidade será contada a partir de 1 de Janeiro do ano de admissão.

#### **Secção D**

##### **Regras de evolução profissional na empresa**

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial, já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

#### **ANEXO III**

##### **Regulamento de trabalho por turnos**

###### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito e vigência**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa

(Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

###### **Artigo 2.º**

###### **Trabalho por turnos**

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

###### **Artigo 3.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 encontre a trabalhar em regime de turnos.

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

###### **Artigo 4.º**

###### **Conceitos**

1 — Horário de turnos rotativos. — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois 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. — 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. — São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — Descanso compensatório. — É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

###### **Artigo 5.º**

###### **Organização das escalas de turnos**

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos, após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

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

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

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

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

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

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

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — 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.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 10.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 folgas 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.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»).

#### Artigo 12.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.<sup>a</sup> («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja

da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

### Artigo 13.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, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

### Artigo 14.º

#### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

### ANEXO IV

#### Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

### Artigo 1.º

#### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

### Artigo 2.º

#### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que

cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

### Artigo 3.º

#### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Artigo 5.º

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Artigo 6.º

##### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1 — Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento.

2 — Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 — Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância

das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

4 — Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha.

5 — Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes.

6 — Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança.

7 — Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais.

8 — Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes.

9 — Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.).

10 — Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho.

11 — Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica.

12 — Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução.

13 — Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 9.º

##### Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.



3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora as reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

#### Artigo 11.º

##### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

#### Artigo 12.º

##### Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

3 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º («Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança») do presente regulamento.

Entrado em 2 de Setembro de 2003.

Depositado em 9 de Setembro de 2003, a fl. 40 do livro n.º 10, com o n.º 281/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

### CAPÍTULO II

#### Exercício do direito sindical

##### Cláusula 3.ª

###### Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

##### Cláusula 4.ª

###### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicado à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical ou delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sin-

dicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

### CAPÍTULO III

#### Categoria profissional e definição de funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (categorias profissionais).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do Sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, as 36,8 horas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou de 37 horas, nos restantes regimes, nem as 8 horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### 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 III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicitar.

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

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

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se tal resultar prejuízos graves para a laboração.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que pela sua natureza só possam ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto constante desta cláusula e demais disposições legais vigentes.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nos números seguintes.

3 — Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho normal máxima anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do trabalho suplementar»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE («Remuneração do tra-

balho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal,  $RH$ , é a seguinte:  $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$  em que  $Rm$  é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio complementar salarial e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 75% de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares diurnas;
- 125% de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$\begin{aligned} &2,50 \times RH \times T \text{ para trabalho diurno;} \\ &2,75 \times RH \times T \text{ para trabalho nocturno.} \end{aligned}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por  $RH$  o valor de retribuição da hora normal e por  $T$  o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- 29% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- 17,5% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto do número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a € 238 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 142 para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- Se encontre no gozo de folga de compensação;
- Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;
- Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo sub-

sídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20% da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 15,5% da respectiva remuneração base mensal, por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 23,5% da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuídos a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3 — € 7,50/dia;

Grau 2 — € 5/dia;

Grau 1 — € 2,50/dia.

2 — Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,25.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5% da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio complementar salarial

1 — Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção

de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração base mensal, a um complemento salarial, calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare do Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,80, por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional

dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 24 dias úteis, acordando-se desde já em 25 dias úteis em 2003, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo

agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

8 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem, no período de 1 de Novembro a 30 de Abril, pelo menos 11 dias úteis de férias, terão direito a um acréscimo de 25% no subsídio de férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de 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 33.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### 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 acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo,

pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito de o trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos da antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — 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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição 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 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde, higiene e segurança;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As previa ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho por cinco dias;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até oito horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, até perfazer um máximo de vinte e quatro horas em cada ano.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.<sup>a</sup> («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.



#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — São aplicáveis às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade») e na cláusula 49.<sup>a</sup> («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença, confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), 47.<sup>a</sup> («Faltas e licença por paternidade») e 48.<sup>a</sup> («Adopção»).

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas *i*), *n*) e *o*) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;  
Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;  
Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas *a*), *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não

seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

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

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado, estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup> («Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores»).

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar, o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»).

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória, no valor mensal de € 33,40.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 77,25.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos

quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 128,65 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos de escolaridade obrigatória, € 205,80 para o ensino secundário e € 308,70 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos da secção C do anexo II, é 1 de Janeiro de 2001.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

São João da Talha, 3 de Abril de 2003.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

*José Manuel Abrantes.  
Luís Alves.*

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

*Gabriel Marques Sadio.  
Júlia Esteves Miguel.  
Manuel Teixeira.*

## ANEXO I

### Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do anexo II e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do anexo II.

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I .....	1 703,05	1 758,90	1 820,30	1 898,50	1 986,50
Grupo II .....	1 476,50	1 583,85	1 685,75	1 786,90	1 898,50
Grupo III:					
Subgrupo III-b .....	1 368	1 476,50	1 583,80	1 685,75	1 786,90
Subgrupo III-a .....	1 174,90	1 224,15	1 274,25	1 331,55	1 395,95
Grupo IV:					
Subgrupo IV-b .....	1 035,80	1 086,60	1 131,30	1 174,90	1 224,15
Subgrupo IV-b/a .....	776,65	824,90	947,80	1 131,30	1 174,90
Subgrupo IV-a .....	789	846,10	893,40	953,85	1 011,55
Grupo V:					
Subgrupo V-d .....	648,50	675,95	715,15	754,25	789
Subgrupo V-c .....	561,20	596,15	626,05	661	703,70
Subgrupo V-b .....	521,30	551,75	581,15	611,10	648,50
Subgrupo V-a .....	473,95	496,35	521,30	546,25	581,15

## ANEXO II

### Secção A

#### Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

*Analista químico.* — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para

a qualidade de produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de aná-

lises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

*Auxiliar.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos, pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

*Chefe de departamento.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Prepara informações no domínio da actividade do departamento, para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

*Chefe de equipa de caracterização.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes, . . .); procede a recolhas de amostras para análises químicas; supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga, desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

*Chefe de manutenção eléctrica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante

formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

*Chefe de manutenção mecânica.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos; desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação; colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes; supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

*Chefe de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elaborar relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos da manutenção.

*Técnico de equipamento eléctrico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvida na manutenção de equipamentos.

*Engenheiro especializado.* — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior, responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

*Gestor(a) de «stocks».* — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks* sendo res-

ponsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e controlo dos materiais entregues por fornecedores; coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados; assegura que a distribuição é processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos; providencia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

*Técnico(a) de equipamento mecânico.* — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer; efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

*Operador(a) de central.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida; efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica; efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas; opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

*Operador(a) de central/inertização.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e

efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de equipamentos/ETAR.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador(a) de central/ITVE.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

*Operador de vigilância e pesagem.* — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

*Operador(a) de máquinas e veículos especiais.* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

*Operador(a) semiespecializado(a).* — É o(a) trabalhador(a) que no âmbito da área a que está adstrito(a) executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Preparador(a) de trabalho.* — É o(a) trabalhador(a) que é o responsável por preparar os trabalhos de manutenção, a fim de os tornar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situação especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em Autocad; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

*Secretário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

*Secretário(a) de administração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE, e bem assim elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s) recepcionista(s) e ou auxiliares.

*Técnico(a).* — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semiqualeificados e ou não qualificados.

*Técnico(a) administrativo(a) 1.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento

administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

*Técnico(a) administrativo(a) 2.* — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

*Técnico(a) de comunicação e imagem 1.* — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

*Técnico(a) de comunicação e imagem 2.* — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

*Técnico(a) de engenharia.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos pro-



jectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa, acompanhar visitas às instalações, tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

*Mecânico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e lubrificação dos mesmos.

*Electricista industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico, sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

*Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

*Técnico(a) industrial.* — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

*Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, conseqüentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança 1.* — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos refe-

rentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes. Participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente. Colabora no planeamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

*Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II.* — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

*Técnico de processos laboratoriais.* — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidas para a sua área.

*Técnico de sistemas de exploração.* — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, sectionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

*Telefonista/recepcionista.* — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

### **Secção B**

#### **Níveis de qualificação de funções**

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados:

#### **Grupo I — Quadros médios**

Chefe de departamento.  
Engenheiro(a) especializado(a).

#### **Grupo II — Quadros intermédios**

Chefe de turno.  
Chefe de manutenção.  
Técnico(a) de engenharia.  
Técnico(a) de comunicação e imagem II.

#### **Grupo III — Profissionais altamente qualificados**

##### **Subgrupo III-b**

Secretário(a) de administração.

##### **Subgrupo III-a**

Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II.  
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.  
Técnico(a) de sistemas de exploração.  
Técnico(a) de comunicação e imagem I.  
Técnico(a) administrativo(a) II.  
Técnico(a) industrial.  
Técnico(a) de processos laboratoriais.  
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a).  
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a).

#### **Grupo IV — Profissionais qualificados**

##### **Subgrupo IV-b**

Gestor(a) de *stocks*.  
Preparador(a) de trabalho.  
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I.  
Técnico(a) de equipamento eléctrico.  
Técnico(a) de equipamento mecânico.  
Técnico(a).  
Técnico(a) administrativo(a) I.  
Secretário(a).

##### **Subgrupo IV-b/a**

Operador(a) de central.  
Operador(a) de central/inertização.

##### **Subgrupo IV-a**

Analista químico(a).  
Electricista industrial.  
Mecânico(a) industrial.

#### **Grupo V — Profissionais semiqualficados**

##### **Subgrupo V-d**

Auxiliar.  
Chefe de equipa de caracterização.  
Operador(a) de central/ITVE.  
Operador(a) de central/ETAR.  
Telefonista/recepcionista.

##### **Subgrupo V-c**

Operador(a) de máquinas e veículos especiais.

##### **Subgrupo V-b**

Operador(a) de vigilância e pesagem.

##### **Subgrupo V-a**

Operador(a) semiespecializado(a).

### **Secção C**

#### **Regras de progressão salarial nas categorias**

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A) passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionando, nestes casos, a progressão automática definida no número anterior.

6 — O tempo de permanência para efeitos do n.º 4 desta secção é contado a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

7 — Aos trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre a antiguidade será contada a partir de 1 de Janeiro do ano de admissão.

#### **Secção D**

##### **Regras de evolução profissional na empresa**

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial, já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torne efectiva.

#### **ANEXO III**

##### **Regulamento de trabalho por turnos**

###### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito e vigência**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

###### **Artigo 2.º**

###### **Trabalho por turnos**

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

###### **Artigo 3.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 encontrar a trabalhar em regime de turnos.

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

###### **Artigo 4.º**

###### **Conceitos**

1 — Horário de turnos rotativos. — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois 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. — 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. — São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — Descanso compensatório. — É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

###### **Artigo 5.º**

###### **Organização das escalas de turnos**

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos, após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

###### **Artigo 6.º**

###### **Período de trabalho**

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em

boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

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

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

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

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

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — 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.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido

pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

#### Artigo 10.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 folgas 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.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 41.ª («Faltas justificadas»).

#### Artigo 12.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de turnos para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

#### Artigo 13.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, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

## Artigo 14.º

### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

## ANEXO IV

### Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

## Artigo 3.º

### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerte ao trabalho prestado.

#### Artigo 5.º

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Artigo 6.º

##### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

1 — Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento.

2 — Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho.

3 — Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

4 — Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha.

5 — Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes.

6 — Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança.

7 — Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais.

8 — Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes.

9 — Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.).

10 — Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho.

11 — Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica.

12 — Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução.

13 — Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 9.º

##### Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

#### Artigo 11.º

##### Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

#### Artigo 12.º

##### Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

3 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º («Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança») do presente regulamento.

Entrado em 2 de Setembro de 2003.

Depositado em 9 de Setembro de 2003, a fl. 40 do livro n.º 10, com o n.º 282/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **Acordo de adesão entre o OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., e outra e o Sind. dos Bancários do Centro e outros aos ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros.**

Entre os primeiros outorgantes:

OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., pessoa colectiva n.º 506671437, com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.2.3, Parque das Nações, Lisboa, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62; BCP Teleserviços — Serviços de Comércio Electrónico, S. A., pessoa colectiva n.º 502478780,

com sede na Rua Augusta, 84, freguesia de São Nicolau, Lisboa, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 2086;

e os segundos outorgantes:

Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa colectiva n.º 500842639, com sede na Avenida de Fernão Magalhães, 476, em Coimbra;

Sindicato dos Bancários do Norte, pessoa colectiva n.º 500955743, com sede na Rua de Cândido dos Reis, 130, 1.º, no Porto;

Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa colectiva n.º 500825556, com sede na Rua de São José, 131, em Lisboa;

é celebrado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o presente acordo de adesão dos primeiros outorgantes ao ACT do Grupo Banco Comercial Português, celebrado entre o Banco Comercial Português, S. A., e outras instituições do Grupo BCP e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, com as alterações acordadas e publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.

Lisboa, 10 de Setembro de 2003.

Pela OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, ACE e BCP Teleserviços — Serviços de Comércio Electrónico, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Setembro de 2003.

Depositado em 11 de Setembro de 2003, a fl. 41 do livro n.º 10, com o n.º 286/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a indispensável correcção.

Assim, a p. 2445, no grupo 1-B do anexo v, «Enquadramento profissional e salários», onde se lê «€ 679,70» deve ler-se «€ 670,70.»

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

#### **APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral — Eleição para o triénio 2002-2004 — Substituição.**

Nos corpos gerentes eleitos em 14 de Dezembro de 2001 para o triénio 2002-2004, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril

de 2002, a empresa Agrepor Agregados — Extracção de Inertes, S. A., representada pelo engenheiro César António Calheiros de Abreu, foi substituído pelo engenheiro António Lacerda de Faria para o cargo de vogal da direcção. Para presidente da mesa da assembleia geral, em representação da Beralt Tin & Wolfram, S. A., foi nomeado o engenheiro Ramachondra Aranta Naique, em substituição de Humberto da Cruz Albarraque.