

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 27

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 2205\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 27	P. 1865-2064	22-JULHO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

Regulamentação do trabalho

Organizações do trabalho

Informação sobre trabalho e emprego

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- SCUTVIAS — Auto-Estradas da Beira Interior, S. A. .... 1869

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro .... 1870
- Aviso para PE das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .... 1870
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores de produção e apoio) .... 1870
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro .... 1871
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .... 1871
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .... 1871
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .... 1871

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras .... 1872
- CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .... 1873

— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1877
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1879
— CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1881
— ACT entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L. <sup>da</sup> , e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras .....	1881
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1914
— ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras .....	1919
— AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	1923
— AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINFB — Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais .....	1928
— AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SNTSF — Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário .....	1963
— AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SITIC — Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações .....	1999
— AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras .....	2035
— AE entre a CENTRALCER — Central de Cervejas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	2042
— CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Constituição da comissão paritária .....	2044
— CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Constituição da comissão paritária .....	2044
— ACT entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração da composição da comissão paritária .....	2044
— AE entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	2044
— AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Rectificação .....	2044

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas .....	2045
---	------

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte .....	2055
— Sind. dos Economistas .....	2056

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz — Alteração .....	2057
---	------

## II — Corpos gerentes:

— ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel .....	2058
— Assoc. Portuguesa de Seguradores .....	2059
— Assoc. Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais .....	2059
— Assoc. dos Industriais da Construção de Edifícios .....	2060
— Assoc. dos Comerciantes do Porto .....	2060
— Confederação do Turismo Português .....	2061

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— Formas e Conteúdos — Produção Audiovisual, S. A. ....	2062
---	------

### II — Identificação:

— Formas e Conteúdos — Produção Audiovisual, S. A. (FO&CO) .....	2062
— Banco de Portugal .....	2062
— HIDRORUMO — Projecto e Gestão, S. A. ....	2063
— Sociedade Lisbonense de Metalização, S. A. ....	2064



### 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

### **SCUTVIAS — Auto-Estradas da Beira Interior, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa SCUTVIAS — Auto-Estradas da Beira Interior, S. A., com sede na Rua da Senhora do Porto, 930, 4250-453 Porto, requereu autorização para laborar continuamente no seu escritório sito na Rua de Montalvão, 73, rés-do-chão, direito, Castelo Branco, no armazém sito na Estrada Nacional n.º 18, em Alcains, e em toda a área da concessão SCUT.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1999, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido na necessidade de assegurar continuamente (vinte e quatro horas por dia) a assistência aos utentes da auto-estrada da Beira Interior, nela incluindo a vigilância das condições de circulação, nomeadamente no que respeita à sua fiscalização e à prevenção de acidentes.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, determina-se autorizar a empresa SCUTVIAS — Auto-Estradas da Beira Interior, S. A., a laborar continuamente no seu escritório sito na Rua de Montalvão, 73, rés-do-chão, direito, Castelo Branco, no armazém sito na Estrada Nacional n.º 18, em Alcains, e em toda a área da concessão SCUT.

Ministérios do Equipamento Social e do Trabalho e da Solidariedade, 28 de Junho de 2000. — O Secretário de Estado Adjunto e das Obras Públicas, *Luís Manuel Ferreira Parreirão Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedroso*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE da alteração do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 25, de 8 de Julho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, e no aditamento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1980;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções referidas na alínea anterior não representados pelas associações sindicais subscritoras.

### **Aviso para PE das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção colectiva extensiva, 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 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 no sindicato outorgante.

### **Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e diversas associações sindicais (trabalhadores de produção e apoio).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos CCT celebrados entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio e Carnes do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2000, e 26, de 15 de Julho de 2000, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos do continente integrados na área de cada contrato colectivo:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de abate de aves e de desmanche, corte, preparação e qualificação de carne de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adeegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) 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 signatárias.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção extensivas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade económica regulada 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,

independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pela associação sindical signatária.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- 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 signatárias.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas não filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento que se dediquem ao fabrico de mosaicos hidráulicos e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SIN-DEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos CCT celebrados entre a Associação de Comerciantes de Pescado e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2000, e entre a mesma associação

patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as disposições constantes das convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante

que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre as 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 subscritoras.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000, podendo ser revistas anualmente.

3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 2160\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 2700\$, a pagar independentemente do ordenado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O valor do subsídio de refeição é de 330\$ diários, a título de alimentação por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### **ANEXO III**

#### **Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços administrativos .....	133 400\$00
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	124 200\$00



Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	117 200\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas ..... Secretário de direcção ..... Escriturário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	110 800\$00
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escriturário de 1.ª classe ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1.ª classe .....	103 000\$00
VI	Cobrador de 1.ª classe ..... Escriturário de 2.ª classe ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Fogoeiro de 2.ª classe ..... Recepcionista .....	97 200\$00
VII	Cobrador de 2.ª classe ..... Telefonista de 1.ª classe ..... Fogoeiro de 3.ª classe .....	91 600\$00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	77 500\$00
IX	Contínuo de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	66 200\$00
X	Paquete até 17 anos .....	64 700\$00

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2000.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria):

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Julho de 2000.

Depositado em 11 de Julho de 2000, a fl. 63 do livro n.º 9, com o n.º 222/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que foi publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

.....

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, de 5200\$;
- Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, de 4500\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), de 4100\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos, de 2900\$.

.....

8 — O horário de trabalho por turnos não poderá ser superior à média de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

.....

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

.....

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além dos 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição, até ao limite de 300\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

.....

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de 2100\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou

classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 590\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato, é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999.

2 — As tabelas de remunerações mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição, estabelecido no n.º 3 do cláusula 68.<sup>a</sup>, produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 2000.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

### ANEXO III

#### A — Enquadramento de categorias

##### Grupo XIV:

Aprendiz de 18 anos do 3.º ano (CE).  
Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano (fog.).  
Praticante do 1.º ano (met.).  
Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano (fog.).  
Paquete de 17 anos (cont. port.).  
Ajudante do 1.º ano (EL).  
Aprendiz de 17 anos do 2.º ano (CE).  
Aprendiz do 3.º ano (EL).  
Aprendiz (met.):

Admissão aos 16 anos — 2.º ano.  
Aprendiz do 2.º ano (EL).

##### Grupo XV:

Praticante de desenhador do 1.º ano (TD).

##### Grupo XVI:

Aprendiz do 1.º ano (CC).  
Auxiliar menor do 1.º ano (CC).  
Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano (fog.).  
Paquete de 16 anos (cont. port.).

##### Grupo XVII:

Aprendiz de 16 anos do 1.º ano (CE).

##### Grupo XVIII:

Aprendiz (met.):

Admissão aos 16 anos — 1.º ano.  
Aprendiz do 1.º ano (EL).

#### B — Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Grupos	Remunerações
1	168 300\$00
2	144 300\$00
3	120 200\$00
4	111 600\$00
5	105 900\$00
6	97 300\$00
7-A	97 300\$00
7-B	93 900\$00
7-C	92 100\$00
8	90 100\$00
9	85 900\$00
10	81 500\$00
11	80 000\$00
12	71 300\$00
13	64 000\$00
14	63 800\$00
15	58 800\$00
16	56 800\$00
17	54 500\$00
18	51 100\$00

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

21 de Junho de 2000: (Assinaturas ilegíveis.)

Tabela B

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços	161 600\$00
B	Chefe de escritório	144 300\$00
C	Chefe de serviços, departamento ou divisão Inspector administrativo Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	122 000\$00
D	Assistente administrativo II Chefe de secção Guarda-livros Tesoureiro Programador Chefe de vendas	113 200\$00
E	Assistente administrativo I Secretário(a) de direcção Correspondente em língua estrangeira Inspector de vendas	107 800\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
F	Primeiro-escriturário .....	100 500\$00
	Caixa .....	
	Vendedor (com mais de dois anos) ....	
	Prospector (com mais de dois anos) ...	
G	Fogoeiro chefe de turno .....	99 500\$00
H	Segundo-escriturário .....	91 700\$00
	Cobrador .....	
	Prospector e vendedor (com menos de dois anos) .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
I	Terceiro-escriturário .....	87 600\$00
	Telefonista .....	
	Contínuo (com mais de 21 anos de idade) .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
J	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	81 200\$00
K	Estagiário do 2.º ano .....	78 300\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Contínuo (com menos de 21 anos de idade) .....	
L	Estagiário do 1.º ano .....	71 300\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
M	Chegador do 3.º ano .....	63 800\$00
N	Chegador do 2.º ano .....	63 800\$00
	Paquete de 17 anos .....	
O	Chegador do 1.º ano .....	57 300\$00
	Paquete de 16 anos .....	

*Nota.* — Os aprendizes, estagiários ou praticantes que se encontrem em situação de formação prática passam a auferir, nos termos da lei, o salário mínimo nacional, após um ano nessa situação, ou metade desse período se possuírem um curso técnico-profissional ou um curso obtido no sistema de formação profissional que qualifique para a respectiva profissão.

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro;

Pela Federação, (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 de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

30 de Junho de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

23 de Junho de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

23 de Junho de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEP-CES — 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 Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores, Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind. de Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 10 de Julho de 2000.

Depositado em 12 de Julho de 2000, a fl. 64 do livro n.º 9, com o n.º 224/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que foi publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Trabalho por turnos**

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 5200\$;
- Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 4500\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 4100\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de 2900\$.

8 — O horário de trabalho para turnos não poderá ser superior à média de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho suplementar**

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigado ao pagamento de uma refeição até ao limite de 300\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de 2100\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Refeitórios**

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 590\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Questões transitórias**

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999.

2 — As tabelas de remunerações mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição, estabelecido no n.º 3 de cláusula 68.<sup>a</sup>, produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 2000.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

**ANEXO III**

**A — Enquadramento de categorias**

**Grupo XIV:**

Aprendiz de 18 anos do 3.º ano (CE).  
Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano (fog.).  
Praticante do 1.º ano (met.).  
Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano (fog.).  
Paquete de 17 anos (cont. port.).  
Ajudante do 1.º ano (EL).  
Aprendiz de 17 anos do 2.º ano (CE).  
Aprendiz do 3.º ano (EL).  
Aprendiz (met.):

Admissão aos 16 anos — 2.º ano.  
Aprendiz do 2.º ano (EL).

**Grupo XV:**

Praticante de desenhador do 1.º ano (TD).

**Grupo XVI:**

Aprendiz do 1.º ano (CC).  
Auxiliar menor do 1.º ano (CC).  
Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano (fog.).  
Paquete de 16 anos (cont. port.).

**Grupo XVII:**

Aprendiz de 16 anos do 1.º ano (CE).

**Grupo XVIII:**

Aprendiz (met.):

Admissão aos 16 anos — 1.º ano.  
Aprendiz do 1.º ano (EL).

## B — Tabelas de remunerações mínimas

**Tabela A**

Grupos	Remunerações
1 .....	168 300\$00
2 .....	144 300\$00
3 .....	120 200\$00
4 .....	111 600\$00
5 .....	105 900\$00
6 .....	97 300\$00
7-A .....	97 300\$00
7-B .....	93 900\$00
7-C .....	92 100\$00
8 .....	90 100\$00
9 .....	85 900\$00
10 .....	81 500\$00
11 .....	80 000\$00
12 .....	71 300\$00
13 .....	64 000\$00
14 .....	63 800\$00
15 .....	58 800\$00
16 .....	56 800\$00
17 .....	54 500\$00
18 .....	51 100\$00

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

**Tabela B**

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços .....	161 600\$00
B	Chefe de escritório .....	144 300\$00
C	Chefe de serviços, departamento ou divisão .....	122 000\$00
	Inspector administrativo .....	
	Analista de sistemas .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
D	Assistente administrativo II .....	113 200\$00
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Tesoureiro .....	
	Programador .....	107 800\$00
	Chefe de vendas .....	
E	Assistente administrativo I .....	
	Secretário(a) de direcção .....	
	Correspondente em língua estrangeira .....	100 500\$00
	Inspector de vendas .....	
F	Primeiro-escriturário .....	
	Caixa .....	
	Vendedor (com mais de dois anos) ....	99 500\$00
	Prospector (com mais de dois anos) ...	
G	Fogoeiro chefe de turno .....	91 700\$00
H	Segundo-escriturário .....	
	Cobrador .....	
	Prospector e vendedor (com menos de dois anos) .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Terceiro-escriturário .....	87 600\$00
	Telefonista .....	
	Contínuo (com mais de 21 anos de idade) .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
J	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	81 200\$00
K	Estagiário do 2.º ano .....	78 300\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Contínuo (com menos de 21 anos de idade) .....	71 300\$00
L	Estagiário do 1.º ano .....	
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	63 800\$00
M	Chegador do 3.º ano .....	
N	Chegador do 2.º ano .....	63 800\$00
	Paquete de 17 anos .....	
O	Chegador do 1.º ano .....	57 300\$00
	Paquete de 16 anos .....	

*Nota.* — Os aprendizes, estagiários ou praticantes que se encontrem em situação de formação prática passam a auferir, nos termos da lei, o salário mínimo nacional, após um ano nessa situação, ou metade desse período se possuírem um curso técnico-profissional ou um curso obtido no sistema de formação profissional que qualifique para a respectiva profissão.

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

21 de Junho de 2000. — (*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra de Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 10 de Julho de 2000.

Depositado em 12 de Julho de 2000, a fl. 63 do livro n.º 9, com o n.º 223/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do CCT**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam à actividade representada pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este CCT.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 33.ª**

**Deslocações do continente para as ilhas, ou vice-versa e para o estrangeiro**

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

a) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

b) O subsídio de deslocação corresponde a 3500\$ diários;

c) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2, 3 e 4 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

**Cláusula 39.ª**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de 3000\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa até ao limite de quatro diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

*Nota.* — As demais cláusulas mantêm-se com a redacção do CCT actualmente em vigor.

**ANEXO II**

**Tabela de retribuições certas mínimas**

**I — 126 400\$:**

Gerente comercial e chefe de escritório.

**II — 117 000\$:**

Chefe de departamento, divisão ou serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, chefe de compras, chefe de vendas, caixeiro — encarregado geral e analista de sistemas.

**III — 112 200\$:**

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, encarregado de armazém, inspetor de vendas e programador de informática.

**IV — 105 800\$:**

Correspondente em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros.

**V — 93 400\$:**

Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, fiel de armazém, vendedor viajante ou praticante, motorista de pesados e afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 1.ª

**VI — 88 000\$:**

Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de telex, perfurador-verificador, cobrador, conferente, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, operador mecanográfico, motorista de ligeiros e afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 2.ª (a).

**VII — 80 700\$:**

Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, telefonista, caixa de balcão, preparador-repositor e afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores de 3.ª

**VIII — 76 000\$:**

Distribuidor, embalador, servente, contínuo, porteiro, guarda, caixeiro-ajudante do 3.º ano e ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 3.º ano.

**IX — 69 600\$:**

Estagiário do 2.º ano, dactilógrafo do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 2.º ano e ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 2.º ano.

**X — 63 800\$:**

Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 1.º ano, ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motociclos e ciclomotores do 1.º ano e trabalhador de limpeza (b).

XI:

Praticante/paquete:

Do 3.º ano — 52 700\$ (c).

Do 2.º ano — 51 600\$ (c).

Do 1.º ano — 50 600\$ (c).

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de 3150\$.

(b) Ou 400\$/hora, para o caso de *part-time*.

(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo nacional.

#### Cláusula adicional

1 — Os trabalhadores classificados no grupo x ganham o salário mínimo nacional.

2 — No primeiro ano de aprendizagem os trabalhadores com menos de 25 anos classificados no grupo x terão uma redução de 20%.

Porto, 9 de Maio de 2000.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPTP — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(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 Distrito de Braga;

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, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadoras de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadoras de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

3 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado, (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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito 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 dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Entrado em 27 de Junho de 2000.

Depositado em 12 de Julho de 2000, a fl. 64 do livro n.º 9, com o n.º 229/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

Diuturnidades no valor de 2900\$.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

Por cada dia de trabalho, o valor de 100\$.

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços, secretário-geral, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, técnico de contas e outras categorias superiores.	101 600\$00
II	Guarda-livros, programador, chefe de secção (esc.) e secretário de direcção.	96 300\$00
III	Caixeiro, chefe de secção, chefe de compras, chefe de vendas, caixeiro-encarregado, inspector de vendas e gerente comercial.	87 500\$00
IV	Primeiro-escriurário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor, técnico de vendas, fiel de armazém, caixeiro-viajante e vendedor especializado.	78 000\$00
V	Segundo-escriurário, recepcionista de 1. <sup>a</sup> , cobrador de 1. <sup>a</sup> , segundo-caixeiro e praticista.	71 500\$00
VI	Terceiro-escriurário, recepcionista de 2. <sup>a</sup> , cobrador de 2. <sup>a</sup> , telefonista de 1. <sup>a</sup> , terceiro-caixeiro e caixa de balcão com mais de 21 anos.	67 500\$00
VII	Telefonista de 2. <sup>a</sup> , recepcionista de 3. <sup>a</sup> , cobrador de 3. <sup>a</sup> , porteiro, contínuo, guarda, engarrafador, distribuidor e servente.	65 000\$00
VIII	Servente de limpeza (regime livre) . . . . .	600\$00/hora
IX	Servente de limpeza . . . . .	(a)
X	Estagiário de escritório, dactilógrafo, caixeiro-ajudante, caixa de balcão (menores de 21 anos) do 1. <sup>o</sup> ano, do 2. <sup>o</sup> ano e do 3. <sup>o</sup> ano.	(a)
XI	Paquete de escritório, praticante de caixeiro do 1. <sup>o</sup> ano, do 2. <sup>o</sup> ano e do 3. <sup>o</sup> ano.	(a)

(a) A estes níveis aplica-se o salário mínimo nacional, que é de 63 800\$.

Guarda, 15 de Março de 2000.

Pela Associação Comercial da Guarda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Junho de 2000.

Depositado em 12 de Julho de 2000, a fl. 64 do livro n.º 9, com o n.º 226/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>, e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, as empresas Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>, e EUREST — Gategourmet Faro, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — Este acordo vigorará pelo prazo de 24 meses a partir de 1 de Janeiro de 2000, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses.

2 — A denúncia pode ser feita decorridos 20 ou 10 meses, respectivamente, sobre a data referida no número anterior, conforme se trate de revisão global ou de revisão salarial.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A contraproposta, igualmente fundamentada, deverá ser enviada à parte denunciante até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

6 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

7 — Presume-se que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta; porém, haver-se-á como contraproposta a vontade de negociar.

## **CAPÍTULO II**

### **Da admissão, aprendizagem, estágio, carreira profissional e contratos de trabalho**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Admissão — Princípios gerais**

1 — A admissão de trabalhadores deve obedecer às condições previstas na lei e neste acordo.

2 — A idade mínima de admissão é 16 anos.

3 — Nas admissões para preenchimento de postos de trabalho de natureza permanente, as entidades patronais darão preferência aos trabalhadores que se encontrem ao serviço na função respectiva na qualidade de contratado a termo certo.

4 — As condições específicas de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período de experiência**

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 45 dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias a partir do nível IX, podem os interessados estabelecer, por acordo expresso, um período superior, desde que não exceda 90 e 150 dias a partir do nível XV, inclusive.

4 — Para a contagem do período de experiência de 30 dias só serão considerados os dias em que haja efectiva prestação de trabalho; quando o período de experiência for superior a 30 dias, serão englobados os dias de descanso e os feriados.

5 — Nos contratos a termo certo, presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse os 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses, respectivamente.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Título profissional**

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Contrato de trabalho**

1 — Até ao termo do período experimental, as partes devem dar forma escrita ao contrato de trabalho.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e retribuição.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Contratos a termo**

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho com termo certo, igual ou superior a seis meses, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim ilidir as disposições dos contratos sem prazo.

2 — Têm-se por justificados os contratos de trabalho a termo celebrados para fazer face a qualquer das seguintes circunstâncias:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3 — Só poderão ser fixados prazos inferiores a seis meses quando a tarefa ou o trabalho a prestar tenha carácter transitório e sem continuidade.

4 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, a vontade de não o renovar.

5 — O contrato de trabalho a termo certo poderá ser sucessivamente renovado, até ao máximo de três anos, não podendo ter mais de duas renovações passando a ser considerado, depois daquele limite, como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data de início do primeiro contrato.

6 — Os trabalhadores com contrato a termo certo, ainda que sazonais, têm direito às mesmas regalias definidas neste acordo e na lei para os trabalhadores permanentes.

7 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação de dois dias de remuneração base por cada mês trabalhado, calculada nos termos legais.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Requisitos

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito à forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional, descrição de funções a exercer, retribuição do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início e prazo e fundamentação do contrato a termo.

2 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 8.<sup>a</sup>, deverá constar igualmente a indicação precisa do serviço ou da obra a que a prestação do trabalhador se destina.

3 — Na falta ou na insuficiência desta justificação, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

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

5 — A estipulação do prazo será nula, qualquer que seja a modalidade ou prazo do contrato, quando tenha por fim ilidir as disposições dos contratos sem prazo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador a ela obrigado deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado, os conhecimentos teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional.

2 — Considera-se trabalho de aprendiz o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva, de acordo com a densidade mínima prevista neste acordo.

3 — As normas que regem a aprendizagem, bem como a duração dos respectivos períodos, são as constantes da parte II do anexo III.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — Estágio e tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira um mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao exercício de uma profissão, quer como complemento da aprendizagem quer como iniciação em profissões que a não admitem.

2 — As normas que regulamentam o estágio e tirocínio, bem como a duração dos respectivos períodos, são as estabelecidas na parte III do anexo III.

## CAPÍTULO III

### Quadros, acessos e densidades

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1 — A definição da composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das normas desta convenção, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores, para todos os efeitos, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade reduzida

A empresa admitirá, sempre que possível, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoção

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior à sua ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso — Normas gerais específicas

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais, escalões ou classes superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias, escalões ou classes imediatamente inferiores, salvo as excepções seguintes:

- a) Estarem preenchidos os quadros de densidades aplicáveis, não obstante a vaga;
- b) Não terem os candidatos completado os períodos de aprendizagem ou três quartos do período do estágio;
- c) Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis nos termos do acordo.

2 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices da melhor qualificação (técnico-profissional), competência, maior antiguidade e maior idade.

3 — As normas específicas de acesso são as constantes da parte IV do anexo III.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Densidades das categorias

As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo IV.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Densidades de aprendizes e estagiários nas profissões hoteleiras

Nas secções em que há aprendizagem ou estágio, só poderá existir um estagiário ou aprendiz por cada dois profissionais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Densidade mínima de encarregados de aprendizagem e estágio

As empresas que, nos termos deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores classificados como aprendizes e ou estagiários têm de ter, no mínimo, nomeadamente, encarregados pela aprendizagem ou estágio, e um profissional dos seus quadros permanentes por cada grupo de cinco trabalhadores, aprendizes ou estagiários.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

1 — A contratação de trabalhadores estrangeiros será feita nos termos da legislação em vigor.

2 — Aos trabalhadores portugueses com igual ou superior qualificação e méritos profissionais exercendo as mesmas funções não poderá ser paga retribuição inferior à recebida pelos trabalhadores estrangeiros.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais elaborarão um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos, períodos e prazos constantes da lei.

2 — Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectiva.

### CAPÍTULO IV

#### Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- b) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, atestado onde conste a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Garantir aos trabalhadores todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipulam o presente contrato e a lei;
- d) Colocar um painel em local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Facultar uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais;
- f) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço um seguro contra acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;

g) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, sobre a situação económico-financeira e objectivos da empresa;

h) Garantir a todos os trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, em respeito pela legislação em vigor, bem como a necessária formação e informação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A frequência de cursos de reciclagem, formação ou aperfeiçoamento profissionais durante o período normal de trabalho é obrigatória para todos os trabalhadores designados pela entidade patronal, que para o efeito suportará todos os custos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de noventa horas anuais, não podendo ultrapassar por mês o limite máximo de trinta horas.

3 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução do horário sempre que aqueles coincidam totalmente com os meses de Junho a Setembro.

4 — A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — A entidade patronal poderá solicitar documento comprovativo da frequência do curso ou da acção de formação profissional.

6 — A utilização da faculdade referida no n.º 2 será controlada ao nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de um trabalhador por cada cinco e não mais de um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Respeitar e tratar com correcção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar segredos referentes a organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta

convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias ou aos dos seus colegas de trabalho;

- h) Manter impecáveis o asseio e higiene pessoais;
- i) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;
- j) Contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- l) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as aptidões, função e categoria profissionais, tendo em conta a qualidade de serviço e regras profissionais.

2 — O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias usufruídas no exercício das suas funções;
- d) Baixar a categoria, grau, classe ou retribuição do trabalhador excepto se, havendo acordo escrito das partes, a alteração for determinada por razões de mudança de carreira profissional do trabalhador ou por estrita necessidade deste em caso de acidente, doença ou idade, como forma de possibilitar a manutenção do seu contrato de trabalho, devendo, nestes casos, a alteração ser precedida de comunicação ao sindicato;
- e) Transferir o trabalhador para outra zona de actividade, salvo acordo das partes, se tal mudança acarretar prejuízo relevante para o trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do traba-

lhador, com as consequências previstas neste acordo, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a esta haja lugar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotização sindical

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 — Nos 10 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao sindicato respectivo o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização, preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 — Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustados, de todas as importâncias recebidas.

## CAPÍTULO V

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente acordo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que a repressão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, excepto quando exista inquérito prévio, neste caso, o prazo será de 90 dias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções cometidas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 60.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho, higiene e segurança;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações, de boa fé, a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, de boa fé, contra entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Presunção

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais do direito.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A acção disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

4 — O prazo referido no n.º 1 desta cláusula suspende-se nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 60 dias sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período diário e semanal de trabalho é:

- a) Para os profissionais administrativos e telefonistas, sete horas diárias e trinta e cinco semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, quarenta horas semanais, oito horas diárias em cinco dias de trabalho.

2 — Quando seja praticado trabalho por turnos, o período de trabalho efectivo será de oito horas diárias, com uma presença máxima de nove horas, em quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso semanal progressivos, os quais, obrigatoriamente, coincidirão de seis em seis semanas com um domingo.

3 — A alteração dos horários de trabalho («folga grande») que vigoram decorrentes da cláusula 41.<sup>a</sup> do CCT Hotéis Centro/Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e diferentes dos referidos nos números anteriores, será acordada individualmente com cada trabalhador abrangido.

4 — No período de presença na empresa referido no n.º 2 está incluído o tempo destinado às refeições, o qual será de quarenta e cinco minutos para a refeição principal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

Horário fixo;  
Horário flexível;  
Horário rotativo.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias, estando previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flexível aquele cujas horas de início e termo não são iguais todos os dias, encontrando-se previamente fixadas nos mapas de horário de trabalho comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de doze horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por horário rotativo o que sofre variação regular entre pelo menos duas diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho poderá ser interrompido por um descanso de duração não inferior a meia hora nem superior a duas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, será acrescido à duração deste; porém, quando as refeições forem tomadas no período de descanso, não aumentará a duração deste.

3 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores de 18 anos só é permitido das 7 às 23 horas.

2 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

3 — Sempre que viável, mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos desde que este não inviabilize o funcionamento da secção, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração dos horários de trabalho

1 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando haja solicitação escrita ou declaração de concordância do trabalhador ou quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento do estabelecimento o imponha.

2 — A alteração poderá ainda ocorrer quando necessidade imperiosa de mudança do horário geral da secção, devidamente fundamentada, e após consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores, o imponha.

3 — A alteração do horário não poderá, em qualquer caso, acarretar prejuízo sério para o trabalhador, bem como para a sua saúde.

4 — Os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se para o trabalhador resultantes da alteração do horário serão encargo da entidade patronal.

5 — O novo horário, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, deverá ser afixado no painel da empresa com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à comunicação oficial e ao seu início.

6 — Nas secções afectadas pela alteração de horários de clientes e por novos clientes é permitido acertar duas vezes por ano o horário de trabalho, que coincidirá com o horário IATA. Para além da situação anteriormente referida, o acerto do horário de trabalho apenas é permitido no caso de se verificarem alterações significativas dos horários dos clientes com reflexos na actividade da empresa. Nos acertos, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) Transporte, quando não houver transporte público;
- b) A manutenção do mesmo tipo de horário de trabalho, ou seja, o trabalhador que tenha horário fixo não pode passar ao horário rotativo nem o que estiver com horário rotativo pode passar a fixo;
- c) A manutenção do mesmo número anual de dias de descanso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — O trabalho pode ser prestado em regime de tempo parcial, desde que a sua duração seja, pelo menos, equivalente a 50% do período normal de trabalho semanal.

2 — A remuneração dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial será estabelecida numa base proporcional ao número de horas de trabalho prestado e de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos, na medida do possível, deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — O trabalhador isento terá direito a um prémio de 25% calculado sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período diário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivo atendível, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado em livro próprio, nos cartões de ponto ou outro suporte documental, de modo que permita fácil verificação.

5 — Cada trabalhador, em cada ano civil, só pode prestar o máximo de duzentas horas suplementares e não mais de duas horas diárias.

6 — Este limite pode ser ultrapassado ocorrendo motivos devidamente justificados, devendo as entidades patronais neste caso comunicar o facto à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

A retribuição do trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50% no período das 0 às 7 horas e de 25% das 20 às 24 horas; porém, quando no cumprimento

do horário de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado entre as 0 e as 7 horas, será todo o período de trabalho diário remunerado com aquele acréscimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar ou havido como tal, acumular-se-á o respectivo acréscimo.

4 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

5 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração líquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas**

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo de entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivados e identificados, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — O trabalhador tem direito a consultar o registo de horário a todo o momento.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horário de trabalho**

1 — Os mapas de horário de trabalho serão remetidos à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções, em lugar de fácil leitura, o mapa de horário de trabalho respectivo.

3 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à redução ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

5 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda a necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 3, mas deverão ser registadas no livro de alterações.



#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito a:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe), avião ou, quando transportados em viatura própria, ao reembolso, em função das distâncias percorridas, das despesas totais e do desgaste da viatura, nos valores por quilómetros estabelecidos para a Administração Pública;
- b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- c) Uma compensação, por cada dia ou fracção, a fixar caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, a duração total e a distância da deslocação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma categoria profissional cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância e aquelas sejam compatíveis com a qualificação profissional do trabalhador e o não coloquem, em qualquer circunstância, numa posição hierárquica e profissionalmente inferior.

2 — Mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este prestar trabalho em regime de polivalência de funções.

3 — O trabalhador que preste trabalho em regime de polivalência tem direito a uma compensação enquanto permanecer no referido regime, a ajustar caso a caso, sem prejuízo do que se dispõe na cláusula 81.<sup>a</sup>, e ainda ao pagamento pela entidade patronal de eventuais agravamentos de despesas que da entrada nesse regime lhe advenham.

4 — Fica expressamente proibida a celebração de quaisquer acordos de polivalência após o anúncio legal de qualquer greve, ficando igualmente impedido o alargamento do âmbito dos regimes que estiverem em curso no referido momento.

## CAPÍTULO VII

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 — Para os trabalhadores administrativos, o descanso semanal coincide com o sábado e o domingo.

3 — Para os metalúrgicos, o descanso semanal é sempre de dois dias e deverá coincidir, pelo menos uma vez por mês, com um sábado e um domingo, através de um sistema de permuta dos dias de descanso semanal a acordar entre os interessados.

4 — Para os demais trabalhadores, dois dias de descanso semanal, e este será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 — A permuta do descanso semanal entre trabalhadores da mesma secção é permitida mediante autorização da entidade patronal e registo de alterações de horário de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal é havido como suplementar e remunerado, pois, em função do número de horas realizadas, de acordo com a fórmula seguinte (quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas, o pagamento será feito por todo o período normal diário, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido):

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH = remuneração horária;

N = número de horas trabalhadas ou ao pagamento das quais o trabalhador tem direito.

3 — Além disso, nos três dias após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço. Por acordo expresso entre as partes, o período de três dias poderá ser alargado.

4 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso de substituição, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago também como extraordinário.

5 — Mesmo ocorrendo os motivos previstos no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, nenhum trabalhador poderá prestar em cada mês mais de três dias de trabalho em dias de descanso semanal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido e pago nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital de distrito).

3 — No dia 1.º de Maio, as empresas são obrigadas a dispensar pelo menos 50% dos trabalhadores.

4 — As empresas deverão, sempre que possível, no dia 24 de Dezembro dispensar os trabalhadores a partir das 20 horas.

5 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, na segunda-feira imediata ao domingo de Páscoa ou em outro dia com significado local nesse período.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

1 — As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores com, pelo menos, 48 horas de antecedência, relativamente a cada feriado, se são dispensados ou não de prestar trabalho.

2 — A dispensa será feita de forma rotativa, de modo a abranger todos os trabalhadores, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido em 1 de Janeiro e não gozado; terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

6 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3 — Para efeito da contagem dos dias úteis, são compreendidos os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados intercorrentes, sábados e domingos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

2 — O início das férias, quando marcado unilateralmente pela empresa, pode ocorrer em qualquer dia da semana, incluindo o sábado e o domingo, mas será sempre após o descanso semanal ou feriado.

3 — A entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará no painel da empresa; na elaboração do mapa de férias, a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem gozar férias no referido período.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já

iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição das férias**

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 46.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2 — No ano da cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias igual ao período proporcional de férias.

3 — A redução do período de férias, nos termos do n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Momento do pagamento**

A remuneração das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença ou acidente comprovado, impossibilitado de gozar as suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, uma vez obtida da administração regional de saúde a alta respectiva.

2 — Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante o gozo das férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo dessa situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a prestação de três meses de serviço efectivo.

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º quadrimestre do ano imediato.

4 — A prova das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico das administrações regionais de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo médico indicado pela entidade patronal.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

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

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

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

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

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

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Violação do direito a férias**

A entidade patronal que obstar ao gozo das férias, nos termos previstos nesta convenção, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e respectivo subsídio, devendo o período em falta, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte ou, não sendo possível, ser substituído pelo pagamento da correspondente prestação pecuniária.

### **SECÇÃO III**

#### **Faltas**

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Noção**

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, que não excedam por mês noventa minutos, as quais não serão consideradas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercalares;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes e afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais de um trabalhador em cada cinco e não mais de um nas secções até cinco trabalhadores.

5 — As faltas referidas na alínea f) do n.º 2 não são acumuláveis com as previstas na cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o período que decorre desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento até oito dias após a data do funeral.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — Em qualquer caso de falta justificada, o trabalhador apresentará sempre prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas de membros de comissões de trabalhadores, quando não excedam os créditos legalmente previstos;
- b) As dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas injustificadas

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

1 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = RD$$

sendo:

*RM*= remuneração mensal;  
*RD*= remuneração diária.

2 — A fórmula referida no número anterior não é aplicável às faltas injustificadas.

3 — No caso de o tempo a descontar ser inferior a um dia, a fórmula a aplicar será a seguinte:

$$\frac{RD}{8} \times NH$$

sendo:

*RD*= remuneração diária;  
*NH*= número de horas descontadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeito 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 por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Momento e formas de desconto

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias vencido e não gozado, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador, poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

## SECÇÃO IV

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### 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 o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por contrato de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe sejam atribuídas.

2 — Se o impedimento se prolongar por período superior a 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas neste acordo.

3 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento.

4 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar. Todavia, nos casos em que o impedimento tenha sido determinado por razões de doença ou acidente, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia seguinte àquele em que obteve alta, sob pena de incorrer em infracção disciplinar, nos termos do presente acordo.

5 — No prazo de 10 dias a contar da apresentação do trabalhador, mas tão-só para as hipóteses em que este, findo o impedimento, goza dos 15 dias referidos no número anterior para se apresentar ao serviço, a entidade patronal há-de permitir-lhe a reocupação efectiva do seu posto de trabalho, sendo-lhe devida a retribuição a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

Em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO VIII

### Da retribuição

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Conceito

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste acordo, do contrato individual, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as prestações, regulares e periódicas, feitas directa ou indirectamente.

###### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Critérios da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria mais elevada no exercício das respectivas funções, receberá o vencimento correspondente à categoria do trabalhador substituído.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários, logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração dessa categoria.

6 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível de remuneração respectivo.

###### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### Retribuição horária

Para todos os efeitos do presente acordo, o valor da retribuição horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

sendo:

*RH* = remuneração horária normal;

*RM* = remuneração de base mensal (remuneração pecuniária + alimentação);

*N* = período normal de trabalho semanal.

###### Cláusula 83.<sup>a</sup>

###### Abono para falhas

1 — Os tesoureiros que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 2500\$ enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

###### Cláusula 84.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma retribuição complementar à tabela do ACT, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores com mais de 5 e menos de 10 anos de antiguidade — 5 %;
- b) Trabalhadores com mais de 10 e menos de 15 anos de antiguidade — 7 %;
- c) Trabalhadores com 15 ou mais anos de antiguidade — 9 %.

2 — A retribuição complementar prevista no número anterior é devida nos subsídios de férias e de Natal.

###### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita, quer seja feito em numerário, transferência bancária ou outro.

###### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou a firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição e a discriminação de todas as importâncias pagas, nomeadamente as relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados, férias e subsídios de férias, bem como os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

###### Cláusula 87.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se ou suspendendo-se o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos quando seja involuntária a conduta determinante dessa ocorrência.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos ou valores encontrados nos equipamentos dos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

3 — Passado um ano sem que o objecto ou valor tenha sido reclamado pelo seu comprovado proprietário, será entregue ao trabalhador que o encontrou.

### SECÇÃO II

#### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias base mínimas da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo dessas remunerações pecuniárias base não é considerado o valor de quaisquer prestações complementares ou extraordinárias.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Garantia de aumento mínimo

1 — Todos os trabalhadores remunerados acima da tabela salarial têm direito a um aumento salarial mínimo, nos seguintes termos:

- a) Para os trabalhadores enquadrados entre os níveis I a X, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (em escudos) acordado para o nível I;
- b) Para os trabalhadores enquadrados a partir do nível XI, o aumento é o correspondente ao valor absoluto (em escudos) acordado para o nível X.

2 — A garantia de aumento mínimo referido no número anterior só é devida se da tabela acordada não resultar qualquer aumento ou resultar um aumento inferior ao aumento mínimo.

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Protecção de maternidade e paternidade

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem 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 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

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

4 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo das férias com a licença de parto.

5 — Os aumentos salariais verificados durante ausências ao serviço por motivo de licença de parto reflectir-se-ão, para todos os efeitos, na retribuição ou subsídios que a trabalhadora deva auferir neste período como se estivesse efectivamente ao serviço.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade.

7 — O pai pode faltar até cinco dias, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Licença em casos especiais

Em caso de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, graduados de acordo com prescrição médica.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Consultas pré-natais

As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuarem quaisquer exames ou tratamentos médicos durante o período de gravidez.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos ou para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às trabalhadoras o direito a não desempenharem durante a gravidez e até três meses

após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, ser submetidas a trabalho nocturno ou extraordinário e ainda a manipulação de produtos perigosos ou nocivos.

3 — No caso de a trabalhadora desempenhar habitualmente tarefas com as características referidas no número anterior ser-lhe-ão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Assistência aos filhos

1 — Os trabalhadores que tenham filhos, enteados ou equiparados menores ou deficientes a cargo têm direito a:

- a) Reduzir o horário diário de uma hora, seguida ou interpolada, de acordo com as necessidades do trabalhador, para lhes prestar assistência até um ano após o parto;
- b) Ser dispensados, a seu pedido, até um dia por mês, para tratar de assuntos relacionados com filho deficiente;
- c) Ser-lhes fixado um horário de trabalho, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo serviço não ficar inviabilizado com tal horário, até à idade de 11 anos;
- d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou mais períodos de 3 meses, para prestar assistência no decurso dos primeiros 24 meses de vida da criança;
- e) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração mínima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano.

2 — O pai ou a mãe, alternativamente, são dispensados para aleitação do filho, nos mesmos termos da dispensa para amamentação.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Regime das ausências ao trabalho

1 — As ausências ao trabalho previstas nestas cláusulas, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas nas cláusulas 92.<sup>a</sup> e 93.<sup>a</sup>

3 — A licença prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 96.<sup>a</sup> determina a perda de retribuição.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Condições específicas da mulher

São direitos específicos da mulher, aquando dos ciclos fisiológicos, ser dispensada nos seguintes termos:

- a) Um dia em cada mês com direito a retribuição; ou
- b) Dois dias em cada mês com perda de retribuição.

## SECÇÃO II

### Trabalho de menores

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam apresentar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade, sempre que possível, gozarão férias simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

3 — O trabalho de menores só é permitido no período compreendido entre as 7 e as 23 horas.

## SECÇÃO III

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

## CAPÍTULO X

### Segurança social e regalias sociais

#### SECÇÃO I

##### Segurança social e complemento do subsídio de doença

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Contribuições

1 — A empresa e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte da empresa e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagos, nos termos desta convenção.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que se encontrem doentes têm direito, nas situações previstas no número seguinte, a um complemento de remuneração que, acrescido ao subsídio pago pela segurança social, perfaça a sua retribuição líquida mensal.

2 — O complemento previsto no número anterior será pago pelo período de 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, nos casos de internamento hospitalar por doença ou acidente ou quando existam doenças infectocontagiosas.



## SECÇÃO II

### Higiene e segurança no trabalho e saúde

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

As condições de laboração devem obedecer às normas legais que garantam a segurança, a higiene e a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O funcionamento e a composição da comissão de higiene e saúde no local de trabalho são os previstos no anexo V.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Representante dos trabalhadores

Os trabalhadores elegerão o seu representante para os serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nos termos legais.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Condições de asseio dos locais de trabalho

Todos os locais destinados ao trabalho, ou previstos para a passagem de pessoas, e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio, devendo ser limpos diariamente e possuir meios individuais de secagem das mãos.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Iluminação

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Lavabos

1 — É obrigatória a existência, em locais apropriados, de lavabos em número suficiente, com abertura e fecho automático ou semiautomático.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão, toalhas e toalhetes individuais ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também em locais apropriados, retores suficientes em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem isolamento satisfatório.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários, separados por sexo.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer a dimensão apropriada para o número de trabalhadores respeitante a acesso, iluminação, ventilação, entrada de ar puro e temperatura ambiente.

2 — O funcionamento das instalações de ventilação e de ar condicionado não deve expor os trabalhadores a correntes de ar nocivas e deve assegurar a captação de substâncias nocivas sempre que possível no seu ponto de formação.

3 — A temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser adequadas ao organismo humano, levados em conta os métodos de trabalho e os condicionalismos físicos impostos aos trabalhadores.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Primeiros socorros

1 — Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Em todos os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores, as entidades patronais providenciarão no sentido de que 3% dos trabalhadores e, no mínimo, um trabalhador ao serviço estejam habilitados com cursos de primeiros socorros, pelo que deverão, para o efeito, obter a necessária colaboração dos delegados de saúde da zona, da Cruz Vermelha ou dos hospitais e conceder as facilidades aos trabalhadores necessárias para o efeito.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Salas de convívio

A empresa colocará à disposição dos trabalhadores um local de descanso ou de convívio, facilmente acessível, com as dimensões necessárias ao número de trabalhadores que as podem utilizar ao mesmo tempo e ao estabelecimento de zona de fumadores com equipamentos necessários e adequados à função a que se destinam.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório, em relação aos trabalhadores ao serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito pela remuneração de base real, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto nos números anteriores.

3 — A apólice de seguro será sempre feita de forma a garantir ao trabalhador sinistrado o mesmo vencimento que este auferiria se estivesse ao serviço.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Fardamentos

1 — Os fardamentos ou uniformes são de uso individual, adequados às funções específicas exercidas pelos trabalhadores, fornecidos pela entidade patronal, que também é responsável pela sua lavagem e substituição.

2 — São fornecidos a cada trabalhador em número suficiente para que as mudanças se façam com a frequência necessária.

3 — Aos trabalhadores que prestam serviços em placa de aeroporto, em instalações frigoríficas e ou locais sujeitos a intempéries ou temperaturas baixas deve a entidade patronal fornecer fardamentos e ou uniformes complementares adequados a cada situação concreta.

4 — É da responsabilidade dos trabalhadores o uso correcto dos fardamentos e ou uniformes, de acordo com as instruções que lhes forem fornecidas.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Garantia de transportes

A empresa fornecerá a todos os trabalhadores, das 21 horas e 30 minutos às 6 horas, transporte de e para locais centrais de transportes colectivos: em Lisboa, para Sacavém e Rotunda do Aeroporto, e em Faro, para o centro da cidade.

#### SECÇÃO IV

##### Alimentação

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Princípios do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o lanche, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — Os trabalhadores que tenham direito ao fornecimento da alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e uma refeição ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que prestem serviço entre as 22 horas de um dia e a 1 hora do dia seguinte.

4 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie da dieta ou o pagamento do equivalente pecuniário constante da cláusula 121.<sup>a</sup>

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Requisitos da preparação e do fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverá promover os necessários requisitos para que as refeições tenham a suficiência, a qualidade e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional, adequada ao esforço físico dos trabalhadores.

2 — Assim:

- a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para preparação, confecção e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha e do cozinheiro.

3 — Semanalmente, será elaborada e afixada em lugar visível a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, de entre as refeições destinadas a clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverá reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições, ligeiras ou principais, não integra o período normal de trabalho efectivo diário, sendo de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas e 30 minutos.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Refeições	Valor convencional
<b>Tabela A</b>	
Completas/mês .....	3 430\$00
<b>Tabela B</b>	
Avulsas:	
Pequeno-almoço e lanche .....	140\$00
Ceia simples .....	265\$00
Almoço, jantar e ceia completa .....	754\$00

3 — Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente acordo, haja lugar a substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal

Os trabalhadores que tenham direito à alimentação fornecida em espécie têm direito, no período de férias, ao recebimento do respectivo valor, referido no n.º 2 da cláusula anterior (tabela A).

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Nos casos não referidos na cláusula anterior, quando aos trabalhadores não seja imputável, esta será substituída pelos valores da tabela B da cláusula 120.<sup>a</sup>, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

## CAPÍTULO XI

### Da actividade sindical

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso à empresa, nos termos da lei.

4 — É proibido à entidade patronal promover a constituição e manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 124.<sup>a</sup> e 127.<sup>a</sup> e na alínea c) do n.º 2 da cláusula 69.<sup>a</sup>, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com a antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas ao nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais de dois trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

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

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

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

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores, ou dos seus delegados sindicais ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, 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, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 — Os promotores das reuniões referidas nestas cláusulas e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### **Atribuições**

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a entidade patronal**

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgue necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 127.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### **Protecção contra os despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 — O despedimento de membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores e suas comissões e subcomissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — A suspensão do despedimento deverá ser decretada, e para tanto deverá atender-se aos pareceres fundamentados da comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou da associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical, só não o sendo se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no n.º 1 deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores e ao sindicato em que esteja inscrito.

5 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 1.

6 — O disposto nos n.ºs 1 e 4 é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

## **CAPÍTULO XII**

### **Da cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 135.<sup>a</sup>**

##### **Causas da extinção do contrato de trabalho**

Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Denúncia unilateral por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- e) Por reforma do trabalhador.

#### **Cláusula 136.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por mútuo acordo**

1 — Salvo as hipóteses de simulação ou de fraude das cláusulas deste contrato, é sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — O trabalhador pode nos dois dias úteis seguintes rescindir o mesmo, desde que devolva tudo o que tenha recebido por força daquele.

#### **Cláusula 137.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade**

1 — A caducidade do contrato de trabalho ocorre nos termos gerais de direito, designadamente:

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

2 — A impossibilidade superveniente de a empresa receber a prestação de trabalho só se verifica no caso de encerramento total e definitivo do estabelecimento.

3 — A entidade patronal poderá solicitar a reforma ao trabalhador desde este tenha atingido a idade de reforma e tenha pelo menos 25 anos de descontos para a segurança social; em contrapartida, receberá uma compensação de meio mês de salário por cada ano de serviço, no mínimo de 10 e no máximo de 15 meses da sua retribuição mensal.

#### **Cláusula 138.<sup>a</sup>**

##### **Rescisão com justa causa**

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou circunstância imputável objectivamente a qualquer das partes que torne impossível a manutenção das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, objectivamente imputáveis a esta.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

#### **Cláusula 139.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de despedimento**

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

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

#### **Cláusula 140.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

De entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

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

- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador e ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos neste contrato;
- h) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Suspensão do despedimento

Sendo dado provimento ao pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até 11 dias após a notificação da decisão.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Efeitos de nulidade de rescisão

1 — Quando a rescisão declarada pela entidade patronal seja nula por vícios ou nulidades no processo disciplinar, a relação de trabalho manter-se-á para todos os efeitos.

2 — Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, e sem prejuízo da sua antiguidade, o trabalhador receberá todas as prestações ou o valor que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Substituição da reintegração por indemnização

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Proibição de rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso

1 — É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso, para forçar mútuos acordos.

2 — Ainda que o trabalhador aceite o pré-aviso e a correspondente compensação, não pode a denúncia ser convalidada para mútuo acordo, pelo que será nula, com as consequências legais constantes da cláusula 143.<sup>a</sup>

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa

1 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á, por escrito, esta sua vontade por forma inequívoca, descrevendo os factos que a justificam.

2 — Quando o trabalhador tome a iniciativa da rescisão invocando justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 144.<sup>a</sup>, excepto no caso da alínea a) da cláusula 140.<sup>a</sup>

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de dois meses ou, se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 — O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for totalmente cumprido, poderá ser substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade patronal;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

3 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

4 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito ao dobro da indemnização prevista na cláusula 144.<sup>a</sup>, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo II, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

2 — Em caso de necessidade de admissão de um trabalhador para uma categoria diferente das previstas neste AE, esta será acordada entre a empresa e o sindicato.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor desta convenção ficam revogadas todas as anteriormente negociadas que vinculam as partes contratantes.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Favorabilidade global

1 — A entrada em vigor da presente convenção não poderá suscitar para os trabalhadores diminuição de categoria e retribuição nem perda de quaisquer regalias que lhes estejam atribuídas e não estejam nesta expressamente contempladas, sem prejuízo da declaração das partes contratantes da maior favorabilidade global do presente contrato.

2 — As partes consideram o presente AE globalmente mais favorável do que a regulamentação anteriormente aplicável.

3 — Considerar-se-ão expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que a presente convenção.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por igual número de elementos, nomeados, por um lado, pela entidade patronal e, por outro, pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal (FESHAT).

2 — Cada uma das partes indicará dois elementos.

3 — No prazo de 15 dias após a publicação da presente convenção, a empresa comunicará por escrito à FESHAT a identificação dos seus representantes.

4 — A FESHAT indicará, seguidamente, no mesmo prazo, a identificação dos seus representantes.

5 — Os representantes de cada uma das partes podem pertencer ou não aos quadros da empresa.

6 — À comissão paritária compete, em especial, a interpretação das disposições da presente convenção e a integração das suas lacunas.

7 — A comissão paritária poderá decidir o alargamento das competências referidas no número anterior e ou a criação de outras comissões específicas.

8 — As deliberações são tomadas por unanimidade.

9 — As deliberações adoptadas nos termos dos números anteriores serão parte integrante da presente convenção e devem ser depositadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — A comissão elaborará o seu regulamento de funcionamento.

## ANEXO I

### Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000)

Níveis	Remunerações
XIX .....	501 176\$00
XVIII .....	425 776\$00
XVII .....	351 520\$00
XVI .....	280 592\$00
XV .....	203 736\$00
XIV .....	198 536\$00
XIII .....	168 688\$00
XII .....	156 312\$00
XI .....	146 796\$00
X .....	142 272\$00
IX .....	129 636\$00
VIII-A .....	116 584\$00
VIII .....	113 880\$00
VII .....	102 960\$00
VI .....	94 224\$00
V .....	82 264\$00
IV .....	80 184\$00
III .....	77 844\$00
II .....	74 100\$00
I .....	65 936\$00

## ANEXO II

### Enquadramentos

Níveis	Categorias
XIX	Director-geral.
XVIII	Subdirector-geral.
XVII	Director financeiro. Director de pessoal. Director de produção. Director de operações.
XVI	Subdirector de serviços.
XV	Assistente de direcção.
XIV	Chefe de cozinha. Chefe de departamento, divisão ou serviços. Chefe de pastelaria. Chefe de pessoal.

Níveis	Categorias
XIII	Assistente de operações. Chefe de compras/ecónomo. Chefe de manutenção. Chefe de secção. Encarregado de armazém. Subchefe de cozinha. Supervisor/coordenador de operações.
XII	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Escriturário principal. Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> Tesoureiro. Técnico de higiene e segurança alimentar. Técnico de manutenção e assistência. Encarregado metalúrgico.
XI	Escriturário de 1. <sup>a</sup> Operador de manutenção de sistemas. Motorista. Secretário de direcção. Preparador/confeccionador de frios (a).
X	Chefe de sala. Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Electricista oficial. Mecânico. Operário polivalente.
IX	Chefe de copa. Cortador. Despenseiro. Encarregado de refeitório/pessoal. Escriturário de 2. <sup>a</sup> Governante de roupa/lavandaria. Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>
VIII-A	Preparador/embalador.
VIII	Copeiro com mais de dois anos de funções. Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém. Empregado de refeitório. Encarregado de limpezas. Encarregado de vigilantes. Pasteleiro de 3. <sup>a</sup>
VII	Copeiro até dois anos de funções. Empregado de roupa/lavandaria. Empregado de limpeza. Costureira. Porteiro/vigilante.
VI	Estagiário-escriturário do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano: Cozinha; Pastelaria.
V	Despenseiro até um ano de funções. Copeiro até um ano de funções. Empregado de lavandaria/rouparia até um ano de funções. Empregado de limpezas até um ano de funções. Empregado de refeitório até um ano de funções. Estagiário-escriturário do 1.º ano. Porteiro/vigilante até um ano. Preparador embalador até um ano de funções.
IV	Estagiário do 1.º ano: Cozinha; Pastelaria.  Estagiário até 1 ano: Despensa.

Níveis	Categorias
III	Aprendizes (com mais de 18 anos) do 2.º ano: Cozinha; Despensa; Pastelaria.
II	Aprendizes do 2.º ano (com menos de 18 anos) e aprendizes do 1.º ano (com 18 ou mais anos): Cozinha; Despensa; Pastelaria.
I	Aprendizes do 1.º ano (com menos de 18 anos): Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.

### ANEXO III

#### Admissão, carreira e condições específicas

##### I – Condições específicas de admissão

##### A) Trabalhadores de hotelaria:

1 — A idade mínima de admissão é 16 anos.

2 — São condições de admissão:

- A posse de diploma de escolas profissionais averbado no título profissional;
- A posse de título profissional com averbamento de aprovação em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- A posse de título profissional.

##### B) Trabalhadores administrativos e de informática:

1 — A idade mínima de admissão é 18 anos.

2 — As habilitações mínimas exigidas são o 12.º ano de escolaridade ou equivalente; porém, estas habilitações não são exigíveis aos trabalhadores que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

##### II – Aprendizagem – Duração e regulamentação

1 — A aprendizagem terá a duração estabelecida no quadro seguinte:

Hotelaria				
Categorias	Idade do trabalhador			
	Com menos de 18 anos (i)		Com 18 ou mais anos de idade (ii)	
	Duração (em anos)	Períodos	Duração (em anos)	Períodos
Cozinheiro .....	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Despenseiro .....	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano
Pasteleiro .....	2	1.º ano 2.º ano	2	1.º ano 2.º ano



2 — Os trabalhadores de «hotelaria» sujeitos a aprendizagem, admitidos com menos de 18 anos, logo que completarem a referida idade, ficam sujeitos à duração prevista na coluna II do número anterior, computando-se o tempo de aprendizagem já efectuado até à referida altura para o cálculo do período de aprendizagem a que poderão ainda ser sujeitos.

3 — Os aprendizes só podem ser transferidos de secção ou profissão mediante acordo das partes.

4 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento da admissão se encontram já habilitados com curso de formação profissional das escolas oficiais.

5 — O tempo de aprendizagem em determinada profissão, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que superior a 45 dias, será contado para efeitos do cômputo do respectivo período, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

6 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, a entidade patronal passar-lhe-á um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

7 — A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerada na contagem do tempo de aprendizagem.

8 — Concluído o período de aprendizagem, o aprendiz ingressará no período de estágio, nas categorias em que se encontra previsto o estágio ou na categoria profissional respectiva, nos restantes casos.

### III —Estágio —Duração e regulamentação

O estágio terá a duração estabelecida nas alíneas seguintes:

#### A) Trabalhadores de hotelaria:

Categorias	Duração (em anos)	Períodos
Cozinheiro .....	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Pasteleiro .....	3	1.º ano 2.º ano 3.º ano
Dispenseiro .....	1	1.º ano

B) Trabalhadores administrativos e de informática — o ingresso na profissão de escriturário poderá ser precedido de estágio. O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

### IV —Acesso —Normas específicas

#### Administrativos

Os escriturários de 3.ª e 2.ª ascendem automaticamente à categoria profissional imediata logo que completarem três anos de trabalho naquelas categorias.

### V —Outras condições específicas

#### Motoristas

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou dia feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- Para registo do trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, serão suportados pela empresa.

#### Trabalhadores electricistas

2 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa ética profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução.

4 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

### ANEXO IV

#### Densidades mínimas de profissões hoteleiras

1 — Cozinha:

1.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1.ª .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª .....	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 3.ª .....	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.2 — Havendo mais de 10 profissionais, aplicar-se-ão as mesmas proporções para os que excederem aquele número; porém, a categoria de chefe de cozinha será substituída pela de subchefe.

2 — Pastelaria:

2.1 — O quadro de pessoal de pastelaria deverá obedecer às seguintes densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de pastelaria .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Pasteleiro de 1.ª .....	—	—	1	1	1	1	1	1	1	2
Pasteleiro de 2.ª .....	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Pasteleiro de 3.ª .....	—	1	1	2	3	3	3	4	5	5

2.2 — Havendo mais de 10 pasteleiros, observar-se-á a mesma proporção.

3 — Economato — nos economatos com seis ou mais trabalhadores, um será obrigatoriamente classificado como economo.

4 — Cafeteria — nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafeteria.

5 — Copa — nas copas onde haja seis ou mais copeiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

#### Densidades mínimas nas profissões não hoteleiras

##### Administrativos

#### 1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário principal .....	—	—	—	—	1	1	1	1	2	2
Primeiro-escriturário .....	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo-escriturário .....	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Terceiro-escriturário .....	—	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2 — Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um, no caso do número desses ser inferior a quatro.

4 — Nos escritórios com nove ou mais profissionais administrativos, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Nos escritórios com 12 ou mais trabalhadores administrativos, 1 será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Nos escritórios com 20 ou mais trabalhadores administrativos é obrigatória a existência de 1 director de serviços.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que haja secção ou serviço constituído é obrigatória a existência de um trabalhador qualificado na chefia respectiva.

##### Armazéns:

1 — Onde existam entre 10 e 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

2 — Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

#### ANEXO V

##### Definição de funções

##### 1 — Direcção

*Director-geral.* — Sob a direcção directa da administração, tem a responsabilidade de gestão e administração de toda a empresa.

*Subdirector-geral.* — Coadjuva o director-geral e substitui-o nos seus impedimentos ou ausências.

*Director de serviços de pessoal.* — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança e serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões, despedimento pessoal, assim como sobre a condução e negociação ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional, de promoções, de segurança e higiene, determinação dos níveis, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros que dizem respeito ao pessoal; aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões necessárias ao seu funcionamento; aconselha e assiste o director-geral nas negociações com representantes dos trabalhadores e toma parte e dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

*Assistente de direcção.* — Auxilia o director de serviços na execução das respectivas funções e substitui-o no seu impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado de reestruturação de certos sectores e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

*Director financeiro.* — Prevê, organiza, dirige e controla as operações financeiras e contabilísticas de uma organização industrial, comercial ou outra e participa na definição da sua política financeira. Determina a situação financeira da empresa; faz a estimativa das receitas e despesas em função do programa de actividades e da política de organização; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre aspectos financeiros dos programas de produção; apresenta as propostas orçamentais ao conselho de administração ou outro órgão de gestão; dá informações e pareceres sobre problemas financeiros de carácter global, tais como a eficaz utilização dos recursos e o financiamento de bens de equipamento; concede e organiza os sistemas orçamentais e contabilísticos, bem como os sistemas de controlo das despesas; coordena e controla as actividades dos serviços financeiros e contabilísticos, bem como os sistemas de controlo das despesas; coordena e controla as actividades dos serviços financeiros e contabilísticos e toma decisões sobre operações financeiras da organização; elabora relatórios para o director-geral sobre questões orçamentais e contabilísticas e outros problemas financeiros.

*Director de produção (food and beverage).* — Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas das unidades. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, arru-

mação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as despesas e as receitas nas secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e dos que devem ser suprimidos.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos; exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permite explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

## 2 — Cozinha

*Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir; os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e a confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refei-

ções, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimento competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

*Cortador.* — Corta carnes para confecção, colabora nos trabalhos de cozinha.

*Preparador/confeccionador de frios.* — Ocupa-se da preparação das refeições frias. Elabora ou colabora na elaboração dos menus. Recebe os produtos necessários à confecção das refeições frias, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Corta as carnes, os peixes, os legumes, o pão e demais componentes das refeições frias; prepara as saladas simples ou compostas e os molhos necessários. Emprata, decora e procede ao fecho das saladas e sanduíches frias. Zela pela limpeza da secção, utensílios e equipamentos.

## 3 — Pastelaria

*Chefe/mestre pasteleiro.* — Planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* — Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* — Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este (o de 1.<sup>a</sup>) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

*Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>* — Trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este (o de 2.<sup>a</sup>) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção.

## 4 — Economato

*Chefe de compras.* — Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos, baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários

ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato ou secção.

*Despenseiro.* — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, desembala, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelo sector de venda ou utilização. Assegura a limpeza das instalações; colabora e ou executa na realização dos inventários. No trabalho da secção pode fazer as funções de motorista.

#### 5 —Copa

*Chefe de copa.* — Superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições por cuja conservação é responsável, coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

#### 6 —Rouparia e lavandaria

*Governante de rouparia e ou lavandaria.* — Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavandaria; dirige a recepção, lavagens, consertos, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário de roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborar ou colaborar na realização dos inventários regulares e permanentes.

*Costureira.* — Ocupa-se dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de executar outros trabalhos da secção.

*Empregado de lavandaria/rouparia.* — Ocupa-se da lavagem manual e ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas; procede ao respectivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição; engoma e dobra as referidas roupas; faz ainda outros trabalhos da secção.

#### 7 —Limpeza

*Encarregado de limpeza.* — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

#### 8 —Refeitórios

*Encarregado de refeitório (pessoal).* — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento das ementas, tomando em con-

sideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos e distribui as tarefas do pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em qualidade, quantidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

*Empregado de refeitório.* — Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e ao tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha, podendo ainda fazer as requisições do material necessário ao funcionamento da secção.

#### 9 —Vigilância

*Encarregado de vigilantes.* — Coordena e exerce vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

*Porteiro/vigilante.* — Exerce a vigilância e controla a entrada e saída de pessoas, viaturas e mercadorias, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Assegura os trabalhos de limpeza de utensílios e demais equipamentos da secção. Elaborar relatório de anomalias verificadas.

#### 10 —Operações

*Director de operações.* — Planifica, organiza, dirige e coordena os serviços de comunicações com os clientes, transportes, embalagem e expedição de refeições e outros serviços a prestar pela empresa. Efectua contactos com os clientes e ou seus representantes, entidades aeroportuárias e outras, a fim de planificar a actividade dos serviços que dirige. Cooperar com os responsáveis de outros departamentos na definição e conjugação de objectivos, de acordo com os contratos preestabelecidos e as orientações do director-geral. Elaborar e ou participa na programação e preparação prévia de planos de fornecimento, cargas, descargas, horários e escalas de pessoal, tendo como base as previsões e outros elementos previamente fornecidos pelos clientes e seus representantes. Actualiza e ou colabora na actualização de suportes informáticos, impressos, manuais, *menus*, planos de carga e demais documentos necessários às funções dos serviços que dirige.

*Assistente de operações.* — Auxilia o superior hierárquico e tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores das operações e desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Supervisor/coordenador de operações.* — Recebe os pedidos de clientes, transmite-os às secções, regista os pedidos e faz guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas; coordena o movimento das entregas de encomendas, incluindo o escalonamento do pessoal de transportes; coordena o serviço relacionado com o movimento de aviões na placa do aeroporto; controla a higiene e limpeza e ela-

bora os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral o serviço das várias secções.

*Chefe de sala.* — Orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores, podendo participar também na sua execução na sala; requisita todos os produtos necessários ao funcionamento da secção.

*Preparador-embalador.* — Prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções e procede à sua embalagem e acondicionamento e faz ainda o serviço de carga e descarga (como ajudante de motorista) dos veículos no serviço de abastecimento dos aviões e cantinas; acessoriamente, pode executar trabalho de limpeza da secção, tratamento e limpeza de louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e copa.

*Estagiário (secções hoteleiras).* — Prepara-se para ascender ao primeiro grau da categoria profissional para que estagia, executando as tarefas dessa categoria sob a orientação de um profissional.

*Aprendiz (secções hoteleiras).* — É o trabalhador que, não possuindo título profissional qualificado, adquire conhecimento técnico-profissional que o habilite a ingressar na carreira profissional da respectiva secção.

## 11 —Escritórios

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, numa ou nas várias divisões, serviços ou secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do sector que chefia e no limite da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras semelhantes.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins; executa funções da área que dirige.

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

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escritas.

*Escriturário principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de

legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos, e ainda tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes ou execução de tarefas mais exigentes da secção. Substitui o chefe de secção nas ausências deste, podendo ainda executar as funções de escriturário.

*Escriturário (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>):*

- 1) Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;
- 2) Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

## 12 —Informática

*Operador de manutenção de sistemas.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico, a ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

*Chefe de manutenção, de conservação ou de serviço.* — Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa, podendo executar tarefas para que esteja habilitado.

*Operário polivalente.* — Executa tarefas de canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

*Técnico de manutenção e assistência.* — Monta e assenta estruturas ou outras obras de madeira, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir do modelo, desenhos ou outras especificações teóricas; por vezes realiza o trabalho de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

#### 14 —Metalúrgicos

*Encarregado.* — Dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e outros trabalhadores, podendo também executar funções para que esteja habilitado.

*Mecânico auto.* — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

#### 15 —Electricistas

*Electricista oficial.* — Executa todos os trabalhos da especialidade e assume as responsabilidades dessa execução.

#### 16 —Transportes e garagens

I — *Motorista.* — Conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros); compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado do serviço, pode proceder à limpeza da viatura e às operações de manutenção dos níveis de óleo, água e combustível, de acordo com as especificações, e verifica o estado e pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, deve orientar as operações de carga, dentro do veículo, e de descarga das mercadorias e certificar-se previamente do correcto acondicionamento das cargas a transportar; é responsável pelas cargas transportadas.

II — 1 — Os motoristas que dêem o seu acordo por escrito acumulam com a sua definição de funções constantes do texto do ACT as seguintes tarefas: colaboram na carga e descarga dos veículos que conduzem, a qual colocam nos aviões, cantinas e noutros clientes, e, nas instalações da empresa, transportam o material sujo para a copa; podem executar tarefas no carrocel (ou tapete de sala), bem como o transporte do material limpo desta para as respectivas secções;

2 — Os motoristas referidos no número anterior desta cláusula serão remunerados e enquadrados no nível XI da tabela salarial que vigorar em cada momento.

*Encarregado de armazém.* — Dirige os trabalhadores e o serviço de armazém/despensa, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento; é responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação das mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas, e calcula os preços dos artigos, baseado nos respectivos custos e economia da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições. Organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável. Executa e é responsável pelos inventários periódicos da empresa. Assegura a limpeza e boa ordem das instalações.

### ANEXO VI

#### Regulamento de higiene e segurança no trabalho e medicina no trabalho

##### Responsabilidade das entidades patronais

1 — A entidade patronal é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e outras causas de dano para a saúde.

1.1 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

1.2 — A entidade patronal suportará todos os encargos decorrentes do funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, bem como dos exames médicos ou de diagnóstico que seja necessário realizar.

##### Deveres dos trabalhadores

2 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável.

2.1 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer sistemas de protecção sem que para o efeito estejam devidamente autorizados.

2.2 — São ainda obrigações dos trabalhadores:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da higiene dos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente regulamento e demais preceitos aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirigir;
- b) Interessar-se pelos ensinamentos sobre higiene e segurança e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pelos empregadores ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes forem fornecidos e zelar pelo seu bom estado de conservação;
- d) Tomar as precauções necessárias para a segurança própria ou alheia e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de perigo, nomeadamente alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;

- e) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências que se afigurem susceptíveis de provocar acidentes;
- f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde, e evitar a difusão de enfermidades contagiosas pelos demais trabalhadores.

#### **Legislação aplicável**

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto, os Decretos-Leis n.ºs 46 923, de 28 de Março de 1966, e 46 924, de 28 de Março de 1966, e os Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março).

#### **Fiscalização**

4 — A fiscalização será exercida pelos organismos oficiais competentes, nomeadamente pelo IDICT, e pelos sindicatos.

4.1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, devem apresentar à empresa todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de higiene, segurança, saúde e comodidade no trabalho.

4.2 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, poderão solicitar aos organismos técnicos competentes que procedam ao estudo das condições de higiene e segurança em que laboram.

4.3 — Os sindicatos poderão destacar peritos para acompanhar a entidade fiscalizadora, sendo-lhes facultada cópia do documento que formulará as medidas impostas e os respectivos prazos para o seu cumprimento.

#### **Inquérito obrigatório**

5 — Sempre que se verifique acidente de trabalho ou doença profissional que provoque a morte de algum trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato, conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da empresa e os sindicatos, a fim de se apurar responsabilidades.

#### **Regulamento de higiene e segurança no trabalho**

7 — Nas empresas funcionará uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

#### **Constituição**

7.1 — A comissão de higiene e segurança no trabalho será constituída da seguinte forma:

Dois membros da administração da empresa ou quem a represente;

Igual número de trabalhadores eleitos na empresa, devendo, em qualquer caso, integrar representantes da comissão intersindical, da comissão de trabalhadores ou mesmo das duas.

Reconhece-se vantagem na integração de serviços técnicos de higiene, segurança e medicina no trabalho. Deve ter composição paritária entre representantes da entidade patronal e dos trabalhadores.

#### **Princípios fundamentais**

7.2 — A comissão de higiene e segurança no trabalho reger-se-á pelos seguintes princípios fundamentais:

- a) A comissão de higiene e segurança no trabalho será presidida por um representante da entidade patronal;
- b) A comissão de higiene e segurança no trabalho solicitará a colaboração, sempre que o entender, de técnicos e serviços ou organismos, privados ou oficiais, para o seu bom e cabal funcionamento e cumprimento das funções que lhe são cometidas;
- c) As funções dos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho serão exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras regalias ou direitos;
- d) Os membros da comissão de higiene e segurança no trabalho no exercício dessas funções terão garantias iguais às dos delegados sindicais;
- e) O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no local de trabalho participará na comissão.

#### **Funções e atribuições**

7.3 — As funções e atribuições da comissão de higiene e segurança no trabalho, de entre outras, são:

- a) Promover e manter na empresa a organização da prevenção técnica e médica dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, criando e ou colaborando com os serviços de higiene e segurança no trabalho e medicina do trabalho;
  - b) Promover e manter o saneamento dos locais de trabalho, tendo em linha de conta que as medidas de prevenção devem ser tomadas de forma à resolução colectiva dos problemas e que só em casos extremos se devem adoptar medidas individuais de protecção dos trabalhadores;
  - c) Promover e manter contactos directos com os trabalhadores, pelas mais variadas formas, no sentido de os alertar e sensibilizar para os riscos que correm e os meios e formas de os combater;
  - d) A admissão de um novo trabalhador implicará o seu esclarecimento e sensibilização para os problemas da higiene, segurança e prevenção dos riscos de trabalho pela comissão de higiene e segurança, nomeadamente no que se refere à sua futura actividade profissional;
  - e) Exigir dos organismos oficiais e ou privados colaboração activa preventiva dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esta exigência estende-se aos organismos com acção específica na prevenção e à inspecção do trabalho;
  - f) Estudar as causas e os efeitos dos acidentes de trabalho e as doenças profissionais, por forma a planificar a sua acção e a dos restantes serviços da empresa com responsabilidade nesta matéria.
- Nesse sentido, providenciará para que exista um serviço de estatística, o qual orientará, dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- g) Estudar o processo de recolocação dos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais, em colaboração com os serviços competentes da empresa;
  - h) Elaborar, cumprir e fazer cumprir o programa de acção;

- i) Elaborar o relatório anual, onde se fará análise crítica da acção da comissão, dos serviços afins, dos resultados obtidos, das dificuldades e processo de as superar, etc.;
- j) O relatório anual será, depois de aprovado, dado a conhecer aos trabalhadores da empresa;
- l) :

Elaborar actas das suas reuniões;  
As decisões nas reuniões serão tomadas por maioria;  
As decisões aprovadas tomarão, pelas partes, carácter obrigatório de aplicação;

- m) Providenciar no sentido da formação e correspondente actualização de técnicos e dos trabalhadores em geral para a prevenção, higiene e prevenção no trabalho;
- n) Aconselhar a acção dos serviços de higiene e segurança no trabalho da empresa;
- o) A comissão de higiene e segurança no trabalho, para o cabal cumprimento da sua missão, pode constituir subcomissões ou grupos de trabalho com funções específicas, que se subordinarão à sua orientação e à qual prestarão contas da sua actividade;
- p) Aconselhar a acção do técnico de prevenção no sentido da prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- q) As condições de trabalho visam garantir as condições físicas e mentais dos trabalhadores.

#### Reuniões

7.4 — As reuniões da comissão de higiene e segurança no trabalho efectuar-se-ão regularmente uma vez por mês.

7.4.1 — Serão convocadas extraordinariamente sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes de trabalho ou doenças profissionais o justifique ou quando requeridas por metade dos seus membros.

#### Serviços de higiene e segurança no trabalho

8 — Nas empresa funcionarão serviços de higiene e segurança no trabalho que terão como primária e fundamental a acção preventiva da saúde e dos riscos de trabalho.

#### Serviços de saúde no local de trabalho

##### Disposições e princípios gerais

1 — As entidades patronais manterão serviços de saúde no local de trabalho, de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente as constantes do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e da Lei n.º 7/95, de 29 de Março, assegurando, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos diplomas legais, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — Os trabalhadores submeter-se-ão, quando para tal forem convocados, aos exames médicos de carácter preventivo e aceitarão todo o acto médico de rotina destas actividades.

#### Serviços de saúde do trabalho

2 — Nas empresas funcionarão serviços de saúde no trabalho, que devem ser aperfeiçoados e actualizados permanentemente.

2.1 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene e segurança e salubridade e comodidade do trabalho, de acordo com a legislação aplicável atrás referida, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo do médico do trabalho.

2.2 — As funções do médico do trabalho serão exercidas com independência relativamente à empresa e aos trabalhadores.

2.3 — Discriminação de algumas funções dos serviços de medicina do trabalho:

- a) Promover, manter e aperfeiçoar as acções de saúde ocupacional na empresa;
- b) Toda e qualquer acção que previna os acidentes de trabalho e as doenças profissionais;
- c) Colaboração com a comissão de higiene e segurança no trabalho, assim como com os vários serviços de acção preventiva da higiene e segurança no trabalho na empresa;
- d) Vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em risco de acidentes de trabalho e ou doenças profissionais;
- e) Promoção da educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Organização dos cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, solicitando para isso o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou privados;
- g) Fazer exames de admissão e periódicos dos trabalhadores, atendendo particularmente às mulheres e aos menores, aos expostos a riscos específicos e aos de qualquer modo inferiorizados;
- h) Vigiar a adaptação dos trabalhadores, bem como a sua readaptação, reeducação e recolocação, quando for o caso;
- i) Observar regular e pormenorizadamente o estado de sanidade dos trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir riscos para terceiros;
- j) Elaborar um relatório anual, a enviar aos organismos oficiais, nomeadamente à Direcção-Geral da Saúde e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, e aos sindicatos;
- k) Este relatório deve também ser entregue aos organismos representativos dos trabalhadores da empresa;
- l) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- m) Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na acção dos centros de recuperação dos trabalhadores.

Lisboa, 1 de Junho de 2000.

Pela Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Eurest/Gate Gourmet Faro — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)



Pela FEPCES — Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Urbanos/CGTP-IN:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:  
(*Assinaturas ilegíveis.*)

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 2 de Junho de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*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 Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*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.*)

### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 2 de Junho de 2000. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 6 de Junho de 2000.

Depositado em 12 de Julho de 2000, a fl. 64 do livro n.º 9, como n.º 228/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência da convenção**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas cuja actividade seja a da indústria de fibrocimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorridos cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida por um período de 12 meses.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

4 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 3 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de 15 000\$, para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de 1140\$ sempre que:

- a) O trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas;
- b) O número de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado ultrapassar as quatro horas.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Trabalho por turnos**

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador os subsídios seguintes:

- a) Para três turnos rotativos sem folga fixa — 35 450\$;
- b) Para três turnos rotativos com folga fixa — 29 850\$;
- c) Para dois turnos com folga fixa abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas da manhã — 25 400\$;
- d) Para dois turnos rotativos com folga fixa — 21 150\$.

7 — No caso em que o trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar terá direito a um subsídio no valor de 1140\$.

9 — Os trabalhadores em regime de três turnos, durante pelo menos seis meses no mesmo ano, terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituída por trabalho efectivo remunerado como trabalho suplementar (75%).

O período de descanso referido poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

10 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos, será considerado meio dia de dispensa por cada mês, contando-se como mês completo, para efeitos de acerto, o período de trabalho para além de 15 dias efectivos.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima de trabalho**

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações mínimas da tabela do anexo III.

2 — A produção de efeitos da tabela salarial e das restantes cláusulas com expressão pecuniária contar-se-á a partir de 1 de Maio de 2000.

3 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondem e dentro do período normal de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança de escalão, assim como qualquer mudança de categoria ou grau, por promoção ou reclassificação, não retira o direito às diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se de imediato nova contagem para efeitos das diuturnidades seguintes.

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. <sup>a</sup> diuturnidade .....	2 100\$00	2 100\$00
2. <sup>a</sup> diuturnidade .....	3 650\$00	5 750\$00
3. <sup>a</sup> diuturnidade .....	3 650\$00	9 400\$00
4. <sup>a</sup> diuturnidade .....	3 870\$00	13 270\$00
5. <sup>a</sup> diuturnidade .....	4 350\$00	17 620\$00

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-lhe.

5 — Aos trabalhadores em tempo parcial, o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

###### A — Condições para os montadores e pessoal fabril

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas pequenas deslocações a que se refere o número anterior:

- Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre a empresa e os trabalhadores;
- Como compensação, o tempo de trajecto e espera, fora do período normal, será pago como subsídio de deslocação, no máximo de duas horas diárias, sendo calculado na base do valor de hora do trabalhador, acrescido de 75%.

3 — Consideram-se grandes deslocações todas as deslocações não previstas no n.º 1:

- Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de 880\$ por cada dia de

deslocação, com a inclusão dos feriados e fins-de-semana. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas dão ao trabalhador direito a:

- Um seguro de acidentes pessoais no valor de 11 100 000\$.

###### B — Condições para os restantes trabalhadores

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

- Os transportes entre a base de trabalho e o local onde este se realize;
- A despesa do almoço, até ao montante de 1650\$, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso à base de trabalho dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário;
- O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- A um subsídio de 880\$ por cada dia completo de deslocação;
- Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 2050\$;

Dormida e pequeno-almoço — 7850\$;

Diária completa — contra a entrega de documentos comprovativos ou, em alternativa, no mínimo de 10 259\$.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- O tempo gasto no dia da ida, antes do início normal de trabalho, será pago como trabalho normal;
- Para deslocações que se prolonguem para além de 15 dias, o trabalhador tem direito à viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

15 — Aos trabalhadores que se deslocarem em serviço utilizando viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina de 98 octanas, salvaguardando-se coeficientes superiores já praticados na empresa.

Aos profissionais do serviço externo, o quilómetro percorrido será pago pela aplicação do mesmo coeficiente, suportando ainda, neste caso, a entidade patronal as despesas do seguro de viatura contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de 11 100 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno com deslocações eventuais que ultrapassem trinta e seis horas e que sejam antecipadamente conhecidas terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante do fixado no número anterior.

## CAPÍTULO VII

### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, será concedido a estes um subsídio de refeição de 1140\$, por cada dia de trabalho efectivo, sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 1140\$ diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — .....

b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito da segurança social de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida.

No caso de aborto, a licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, conforme prescrição médica.

Para as situações de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

.....

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

.....

5 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75% e 100%, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente, para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 e 14 e 15 e 21, e com uma dotação anual para a aquisição de material escolar, até aos limites seguintes:

a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Ensino básico até ao 6.º ano de escolaridade — 7900\$;

Ensino básico até ao 9.º ano de escolaridade — 13 650\$;

Curso do ensino secundário ou equivalente — 20 350\$;

Cursos superiores — 33 900\$;

b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50% do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;

c) No caso de frequência em instituições superiores de ensino privadas, a entidade patronal subsidiará em 50% as propinas, subsídio esse que terá como limite máximo 15 350\$/mês.

.....

## CAPÍTULO XIX

### Revogação de textos e reclassificações

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Revogação

Com a entrada em vigor da presente convenção ficam revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e seguintes, revistas neste ACT.

## ANEXO I

### Definição de funções, categorias profissionais e condições específicas

São eliminadas as seguintes funções: analista-chefe de projecto, arquivista técnico, chefe de exploração, chefe de *software* e métodos, controlador de trabalhos de informática A e B, desenhador-projectista I, II e III, desenhador-projectista-chefe de grupo, desenhador-chefe de sala de desenho, secretário-correspondente A e B, esteno-dactilógrafo com mais de três anos e até três anos, cozinheiro principal, cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª, apontador A e B, lubrificador, marteleiro, empregado de refeitório A e B, pacote, preparador de trabalhos de informática, programador de computador estagiário e técnico de serviço social.

São eliminadas as designações A e B no coordenador de refeitório, servente e praticante de montador.

### ANEXO III

#### Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director B ..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 6	429 500\$00
2	Chefe de divisão C ..... Director A ..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 5	376 400\$00
3	Analista de sistemas de informação B ... Chefe de divisão B ..... Chefe de planeamento de produção B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-B	313 300\$00
4	Analista de sistemas de informação A Chefe de divisão A ..... Contabilista/técnico oficial de contas B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-B	273 000\$00
5	1 Chefe de departamento B ..... Chefe de delegação C ..... Contabilista/técnico oficial de contas A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-C	253 400\$00
	2 Chefe de planeamento de produção A	247 300\$00
6	1 Chefe de delegação B ..... Chefe de departamento A ..... Chefe de serviços B ..... Chefe de serviços de vendas B ..... Supervisor de área comercial principal B Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-B	232 100\$00
	2 Analista programador B ..... Chefe de serviços de apoio B ..... Chefe de serviço fabril B .....	231 300\$00
	3 Medidor-orçamentista coordenador B Técnico de construção civil de grau IV	224 000\$00
7	1 Chefe de serviços de apoio A ..... Chefe de serviços fabril A ..... Coordenador-fiscal geral B ..... Técnico industrial de grau III .....	213 200\$00
	2 Analista-programador A ..... Chefe de delegação A ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de serviços de vendas A ..... Secretário de administração B ..... Supervisor de área comercial principal A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-A Técnico industrial de grau II .....	212 500\$00
8	1 Coordenador-fiscal geral A ..... Medidor-orçamentista-coordenador A Técnico de construção civil de grau III Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B .....	204 000\$00
	2 Chefe de secção B ..... Chefe de vendas B ..... Programador de computador B ..... Secretário de administração A ..... Supervisor de área comercial B ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-C Técnico industrial do grau I .....	202 600\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
9	1 Chefe de secção A ..... Chefe de vendas A ..... Coordenador de apoio B (secção) ..... Coordenador de produção B (secção) Programador de computador A ..... Secretário de direcção C ..... Supervisor de área comercial A ..... Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A ..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-B	187 900\$00
	2 Assistente administrativo III ..... Coordenador fiscal B ..... Delegado técnico comercial B ..... Medidor-orçamentista principal B ..... Técnico-medidor-orçamentista III ..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-A	182 800\$00
10	Assistente administrativo II ..... Delegado técnico comercial A ..... Desenhador principal B ..... Operador de sistemas B ..... Secretário de direcção B ..... Técnico/licenciado/bacharel de grau 1 ...	177 600\$00
11	1 Assistente administrativo I ..... Assistente técnico comercial ..... Coordenador de apoio A (secção) ..... Coordenador fiscal A ..... Coordenador de produção A (secção) Desenhador principal A ..... Inspector/prospector de vendas ..... Medidor-orçamentista principal A ..... Operador de sistemas A ..... Secretário de direcção A ..... Técnico de construção civil de grau II ... Técnico-medidor-orçamentista II .....	172 300\$00
	2 Coordenador geral de armazém B ..... Coordenador fabril B ..... Técnico-medidor-orçamentista ..... Trabalhador qualificado de apoio B ...	167 500\$00
12	1 Desenhador de estudos III ..... Medidor-orçamentista III .....	162 800\$00
	2 Caixa (a) ..... Chefe de equipa B/oficial principal B ... Coordenador de armazém B ..... Coordenador arvorado B ..... Coordenador fabril A ..... Coordenador geral de armazém A .... Coordenador de refeitório ..... Desenhador de estudos II ..... Enfermeiro C ..... Medidor-orçamentista II ..... Primeiro-escriturário ..... Promotor de vendas com mais de três anos ..... Trabalhador qualificado de apoio A ... Trabalhador de qualificação especializada B .....	162 300\$00
13	Coordenador de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de estudos I ..... Medidor-orçamentista I ..... Técnico de construção civil de grau I ...	158 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
14	1 Cobrador B (a) ..... Chefe de equipa A/oficial principal A ... Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de qualificação especializada A .....	146 000\$00
	2 Classificador-arquivista B ..... Cobrador A (a) ..... Promotor de vendas até três anos ..... Recepcionista/motorista B ..... Segundo-escriturário ..... Telefonista B .....	143 000\$00
15	1 Coordenador de armazém A ..... Coordenador arvorado A ..... Desenhador de execução II ..... Enfermeiro B ..... Montador de fibrocimento B ..... Motorista B ..... Oficial especializado de fabrico B .....	137 600\$00
	2 Classificador-arquivista A ..... Enfermeiro A .....	135 800\$00
16	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de limpos 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de tosco de 1. <sup>a</sup> ..... Condutor-manobrador B ..... Desenhador de execução I ..... Electricista B ..... Fiel de armazém/conferente B ..... Montador de fibrocimento A ..... Motorista A ..... Oficial especializado de fabrico A ..... Pedreiro/trolha de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Verificador de qualidade/operador de laboratório B .....	128 500\$00
	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista B ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Capataz ..... Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de tosco de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor-manobrador A ..... Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de execução tirocinante ... Electricista A ..... Ferramenteiro ..... Fiel de armazém/conferente A ..... Moldador/acabador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de apoio de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de fabrico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro/trolha de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista B ..... Recepcionista/motorista A ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista A ..... Terceiro-escriturário ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador de qualidade/operador de laboratório A .....	124 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
18	Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Ajudante de motorista A ..... Empregado de bar B ..... Moldador/acabador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de apoio de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de fabrico de 2. <sup>a</sup> .....	121 600\$00
	1 Auxiliar de armazém B ..... Auxiliar de serviços fabris/apoio ..... Empregado de bar A ..... Coordenador de limpeza (b) ..... Guarda/porteiro B (b) (c) .....	110 600\$00
19	2 Estagiário do 3.º ano ..... Guarda/porteiro A (b) (c) ..... Recepcionista A .....	107 800\$00
	3 Trabalhador de limpeza B (b) .....	106 100\$00
20	Auxiliar de armazém A ..... Estagiário do 2.º ano ..... Servente ..... Praticante de montador de fibrocimento Trabalhador de limpeza A (b) .....	104 500\$00
	21 Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	101 500\$00

(a) Os trabalhadores classificados como caixa e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 7800\$ enquanto exercerem estas funções, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

(b) Remuneração para tempo inteiro.

(c) Para os guardas/porteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio de trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição, sendo atribuído um subsídio de penosidade por trabalho efectivo no montante de 710\$ por dia.

(d) Aos recepcionistas/motoristas em serviço de garagem é atribuído um subsídio mensal de 6400\$ para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e à descontinuidade do horário semanal.

(e) As diferenças salariais existentes entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 2000 e as remunerações efectivamente auferidas sofrerão o aumento médio da tabela (3,61 %), sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

Lisboa, 9 de Junho de 2000.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.:

*Carlos Alberto Pinho Teixeira.*

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.:

*Fernando Ramusga.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira.*

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira.*

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei.*

Entrado em 3 de Julho de 2000.

Depositado em 12 de Julho de 2000, a fl. 64 do livro n.º 9, com o n.º 225/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a Cooperativa Agrícola de Vagos e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente ACT abrange, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os profissionais ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2000.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente acordo para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 2915\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou de recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 2080\$, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

- 2 — .....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Deslocações em serviço**

1 — A Cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor:

Almoço ou jantar — 1085\$.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos no valor de 212\$50.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas no valor de 275\$.

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Protecção à maternidade e paternidade**

1 — Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são-lhes assegurados na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, 142/99, de 31 de Agosto, e 70/2000, de 4 de Maio, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

**I — Licença por maternidade:**

1 — A mulher trabalhadora tem 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 de 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 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 de 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.

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

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

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

**II — Licença por paternidade:**

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º 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 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, 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 ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

### III — Dispensas para consultas e amamentação:

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e números de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

### IV — Faltas para assistência a menores:

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 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

### V — 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 côn-

juge 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 adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido referida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Protecção da segurança e saúde. — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Sucessão de regulamentação

1 — O regime de regulamentação do presente acordo entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições de regulamentação anteriores cujas disposições ficam revogadas e são substituídas pelas agora acordadas.

2 — Da aplicação do presente ACT não pode resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de regalias existentes e adquiridas até à entrada em vigor do presente ACT.

## ANEXO III

### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Nível	Categoria profissional	Remuneração
1	Gerente .....	140 100\$00
2	Director de serviços ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau IV ...	128 200\$00
3	Agente técnico agrícola do grau IV ..... Chefe de laboratório ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau III ...	117 300\$00
4	Agente técnico agrícola do grau III ..... Ajudante de chefe de laboratório ..... Chefe de secção ..... Encarregado geral ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau II ...	103 200\$00
5	Agente técnico agrícola do grau II ..... Ajudante de encarregado geral ..... Caixeiro-encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de vulgarizador ..... Escriturário principal ..... Operador de computador ..... Prospector de vendas ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico licenciado ou bacharel do grau I ...	91 600\$00



Nível	Categoria profissional	Remuneração
6	Agente técnico agrícola do grau I ..... Caixa ..... Fiel de armazém ..... Operador especializado ..... Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-escriturário ..... Talhante de 1. <sup>a</sup> ..... Vendedor .....	88 300\$00
7	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de transportes ..... Mecânico auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista com mais de três anos ..... Operador de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Serralheiro-mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Talhante de 2. <sup>a</sup> ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> .....	79 300\$00
8	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Inseminador artificial ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar técnico de pecuária ..... Oficial electricista até três anos ..... Operador de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro-mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> .....	77 300\$00
9	Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Conferente ..... Mecânico auto de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro-trolha de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (CC) ..... Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3. <sup>a</sup> ..... Profissional de armazém ..... Serralheiro-mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	75 300\$00
10	Contrastador ..... Colhedor de amostras ..... Motorista de ligeiros ..... Pedreiro-trolha de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> .....	70 800\$00
11	Ajudante de motorista ..... Pedreiro-trolha de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (CC) ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano .....	68 100\$00

Nível	Categoria profissional	Remuneração
12	Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Operador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano ..... Servente de armazém ..... Empregado de cantina .....	64 000\$00
13	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente (CC) ..... Servente de limpeza .....	63 800\$00
14	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de colhedor de amostras ..... Estagiário de vulgarizador ..... Operador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	58 900\$00
15	Encarregado de posto de recepção de leite .... Encarregado de sala de ordenha .....  (Salário/hora com base no salário mínimo para a agricultura.)	368\$00/hora

*Nota.* — Os praticantes, aprendizes e estagiários do 1.<sup>o</sup> ano regem-se pelo Decreto-Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

##### 1 — Quadros superiores:

Gerente;  
Director de serviços;  
Técnico licenciado ou bacharel (graus IV e III).

##### 2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos — programador;  
2.2 — Técnicos de produção e outros:

Técnico licenciado ou bacharel (graus II e I);  
Agente técnico agrícola (graus IV e III).

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de vulgarizadores;  
Encarregado de transportes;  
Ajudante de encarregado geral;  
Caixeiro encarregado.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros;  
Operador de computadores;  
Escriturário principal;  
Secretário(a) de direcção;

#### 4.2 — Produção:

Ajudante de chefe de laboratório;  
Agente técnico agrícola (graus II e I).

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Escriturário;  
Caixa;

##### 5.2 — Comércio:

Prospector de vendas;  
Operador especializado;  
Caixeiro;  
Operador talhante e vendedor;

##### 5.3 — Produção:

Analista;  
Canalizador;  
Mecânico auto;  
Mecânico de refrigeração;  
Oficial electricista;  
Pintor de veículos máquinas ou móveis;  
Serralheiro mecânico;  
Bate-chapas;  
Vulgarizador;

##### 5.4 — Outros:

Fiel de armazém;  
Motorista (pesados e ligeiros).

#### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor;  
Embalador;  
Telefonista;  
Conferente;  
Pedreiro-trolha;  
Pintor (CC);  
Profissional de armazém;  
Dactilógrafo;

##### 6.2 — Produção:

Inseminador;  
Colhedor de amostras;  
Contrastador;  
Auxiliar técnico de pecuária;  
Encarregado de posto de recepção;  
Encarregado de sala de ordenha.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indeferenciado):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente de armazém;  
Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro;  
Operário não diferenciado;  
Servente (CC),  
Servente de limpeza;  
Empregado de cantina.

#### 8 — Praticantes e aprendizes:

##### 8.1 — Praticantes administrativos:

Estagiários;  
Paquete;

##### 8.2 — Praticantes do comércio:

Caixeiro-ajudante;  
Operador-ajudante;  
Praticante de comércio ou armazém;

##### 8.3 — Praticantes da produção:

Pré-oficial electricista;  
Ajudante electricista;  
Praticante metalúrgico;  
Estagiário colhedor de amostras;  
Estagiário de vulgarizadores;

##### 8.4 — Aprendizizes da produção — aprendiz.

#### **Profissões integráveis em dois níveis**

##### 1/2.1 — Quadros superiores/quadros médios:

Técnicos administrativos:

Chefes de serviços;  
Contabilistas.

##### 1/2.2 — Quadros superiores/quadros médios:

Técnicos de produção e outros — chefe de laboratório.

##### 2.1/3 — Quadros médios — técnicos administrativos:

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — chefe de secção.

27 de Julho de 2000.

Pela Cooperativa Agrícola de Vagos, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela COPALVITE — Cooperativa Agrícola de Alvite, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola da Mealhada, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola do Alto Paiva, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela COPAVIS — Cooperativa Agrícola de Viseu, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola do Vale do Vouga, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola de Vouzela, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela COPOMBAL — Cooperativa Agrícola de Pombal, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola do Bebedouro, C. R. L.:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pela Cooperativa Agrícola da Figueira da Foz:

*João Alberto de Melo Ferreira da Cruz.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*José Augusto Mendes da Fonseca.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactínios:

*José Luís Alves Portela.*

Pelo SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Francisco António Pinto.*

Pelo Sindicato de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Artur Coimbra Reis.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

*Artur Coimbra Reis.*

Entrado em 7 de Julho de 2000.

Depositado em 10 de Julho de 2000, a fl. 63 do livro n.º 9, com o n.º 221/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Área**

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da TORRALTA seguidamente enumerados, com expressa exclusão de todos e quaisquer outros que a TORRALTA venha a adquirir ou a criar, aos quais se aplicará o CCT vigente na respectiva região:

Estabelecimentos situados em Tróia;  
Serviços em Lisboa;  
Hotel Meia Praia;  
Hotel São Cristóvão.

### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **Revisão**

1 — O presente AE vigorará entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000 no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção à outra parte contratante e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidades de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **Níveis de remuneração e categorias**

1 — As categorias profissionais são enquadradas nos 22 níveis de remuneração constantes do anexo II do acordo de empresa entre a TORRALTA e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1986, com as alterações que lhe foram introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 22, de 22 de Agosto de 1987, 22, de 22 de Agosto de 1988, e 32, de 30 de Agosto de 1989.

2 — A TORRALTA apresentará à contraparte, até 31 de Dezembro de 2000, uma proposta de correspondência entre os níveis de remuneração e qualificação e a definição técnica das categorias profissionais em que são classificados os trabalhadores da TORRALTA, nos termos do número anterior, e os previstos no CCT para a indústria hoteleira do centro-sul, seguindo-se um processo negocial nos termos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula 3.<sup>a</sup>

3 — O processo negocial referido no número anterior visa adoptar para os trabalhadores da TORRALTA, a partir de 1 de Janeiro de 2001, os níveis de remuneração e qualificação e a definição técnica das categorias profissionais previstos no CCT para a indústria hoteleira do centro-sul.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Definição de funções**

1 — As categorias profissionais aplicáveis aos trabalhadores da TORRALTA e a definição das respectivas funções são as constantes do anexo III do acordo de empresa entre a TORRALTA e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1986, com as alterações que lhe foram introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 22, de 22 de Agosto de 1987, 22, de 22 de Agosto de 1988, e 32, de 30 de Agosto de 1989.

2 — Após a adopção, nos termos do disposto na cláusula anterior, dos níveis de remuneração e qualificação e da definição técnica das categorias profissionais previstos no CCT para a indústria hoteleira do centro-sul, as categorias e definição de funções aplicáveis serão as previstas naquele CCT.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

O trabalhador pode exercer tarefas respeitantes a outra categoria profissional cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que ambas sejam compatíveis com a sua qualificação profissional e daí advenha valorização profissional para o trabalhador.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensal aplicável é a constante do anexo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Prémio anual

1 — Serão atribuídos prémios anuais em função da assiduidade de cada trabalhador, a pagar em Janeiro de cada ano, tendo por referência o trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — O montante global dos prémios a atribuir em cada ano será igual a  $\frac{1}{44}$  do custo directo anual das remunerações pecuniárias de base mensal.

3 — O critério de aferição da assiduidade e de atribuição do prémio previsto nos antecedentes n.ºs 1 e 2 será determinado do seguinte modo:

- a) Os trabalhadores que não tiverem nenhuma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio receberão 100% do prémio de assiduidade;
- b) Os trabalhadores que tiverem uma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio receberão 50% do prémio de assiduidade;
- c) Os trabalhadores que tiverem mais de uma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio não receberão prémio de assiduidade.

4 — Aos trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do antecedente n.º 3 poderão ser atribuídos prémios de desempenho, cumuláveis com os prémios de assiduidade.

5 — O montante global dos prémios de desempenho a atribuir em cada ano aos trabalhadores de cada unidade operacional será definido anualmente pelo conselho de administração.

6 — O prémio de desempenho será pago aos trabalhadores que, em função da avaliação respectiva, obtenham a classificação de *Muito bom* ou *Bom*.

7 — A avaliação do desempenho será efectuada tendo por base estritos critérios objectivos de mérito, sendo estes, tal como os procedimentos de avaliação, definidos em manual de avaliação e procedimentos aprovado pelo conselho de administração, precedendo audição dos representantes sindicais.

8 — O valor do prémio de desempenho será variável e graduar-se-á em função da classificação obtida por cada trabalhador que dele possa beneficiar.

9 — A avaliação do desempenho será levada a efeito nos moldes definidos no manual de avaliação e procedimentos, podendo o trabalhador recorrer da avaliação, em primeira instância, para uma comissão de reavaliação, integrada pelos elementos fixados no manual de avaliação e procedimentos, a qual decidirá, fundamentadamente no prazo de cinco dias úteis.

10 — Da decisão da comissão de reavaliação caberá recurso, a interpor por escrito, no prazo de quarenta e oito horas, ao conselho de administração, que decidirá fundamentadamente após ouvir os representantes dos trabalhadores.

11 — Os trabalhadores com antiguidade inferior a um ano, ainda que contratados a termo, têm direito a uma percentagem dos prémios de assiduidade e de desempenho proporcional aos meses completos de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantia de aumento mínimo

Aos trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 1999, vinham auferindo remunerações superiores aos mínimos contratualmente estabelecidos, mas não superiores à remuneração fixada para o nível 22, grupo 1, na tabela salarial do anexo, acordada a partir de 1 de Janeiro de 1999 e que, em face da tabela de remunerações mínimas que resulta da cláusula 7.<sup>a</sup>, não tiveram qualquer aumento, ou se o aumento foi inferior ao da tabela, será garantido um aumento mínimo de 2,3%.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito à alimentação em espécie prevista no CCT para a indústria hoteleira do centro-sul.

2 — Quando tal não seja viável, por força da localização do posto de trabalho ou por impossibilidade de prestação em espécie, esta será substituída por um subsídio em dinheiro no valor de 1370\$ diários.

3 — Os trabalhadores a quem seja fornecida a alimentação em espécie e que no mês de férias não tomem as suas refeições na empresa, no subsídio de férias, na retribuição de férias e no subsídio de Natal, terão direito a um subsídio de 1570\$ mensais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores de caixa que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 5330\$, enquanto desempenharem efectivamente essas funções, pagável em 11 meses.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nessas funções, o

trabalhador substituto tem direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros, em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito, enquanto desempenharem efectivamente essas funções, a um prémio mensal de conhecimento de línguas nos seguintes termos:

Um idioma — 5100\$;  
Dois idiomas — 5545\$/cada;  
Três idiomas — 6 210\$/cada.

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas oficialmente reconhecidos, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas oficialmente reconhecidos, o qual será válido depois de visado pelo sindicato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade — Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um prémio mensal de antiguidade — diuturnidades —, que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição, sendo, por isso, devido também nos subsídios de férias e de Natal.

2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

1.º escalão, completados 4 anos — 1570\$;  
2.º escalão, completados 8 anos — 3000\$;  
3.º escalão, completados 12 anos — 4610\$;  
4.º escalão, completados 16 anos — 5540\$.

3 — As diuturnidades serão vencidas e pagas nas datas em que o trabalhador complete os tempos de serviço referidos no número anterior para cada escalão.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Todos os trabalhadores que pratiquem o regime de trabalho de três turnos rotativos têm direito a um subsídio de turno no valor de 25% da remuneração pecuniária de base mensal respectiva, enquanto prestarem serviço nesse regime.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for extraordinário ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

5 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 81.<sup>a</sup> do CCT para a indústria hoteleira centro-sul.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será:

- a) Para os sectores administrativo, técnicos de desenho e ensino — sete horas e trinta minutos diárias e trinta e sete horas e trinta minutos semanais;
- b) Para os restantes sectores — oito horas diárias e quarenta horas semanais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique a perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

Remuneração por dia:

$$RM/30 = RD$$

Remuneração por hora:

$$RD/8 \times n$$

sendo:

*RM* a remuneração mensal;  
*RD* a remuneração diária;  
*n* o número de horas a descontar.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e acesso

1 — As vagas que ocorrerem num estabelecimento serão obrigatoriamente preenchidas pelos trabalhadores

da categoria a que se reporta a vaga, pelos trabalhadores do estabelecimento em causa, das categorias, escalão ou classe imediatamente inferiores, salvo se:

Não tiverem os candidatos completado o período de aprendizagem ou metade do período de estágio ou tirocínio;

Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis, nos termos deste acordo ou da legislação ou regulamentação aplicável.

2 — Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices: melhor habilitação técnico-profissional, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transmissão do contrato de trabalho

1 — Quando haja transmissão de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, nomeadamente cisão, trespasse ou cessão da exploração, os contratos de trabalho transmitir-se-ão para a entidade adquirente, mantendo os trabalhadores os direitos e regalias adquiridos.

2 — No período de dois anos imediatamente subsequente à transmissão, a TORRALTA assume, conjuntamente com o transmissário e obrigado principal, a responsabilidade por todos e quaisquer direitos perante os trabalhadores que se vençam ou sejam exigíveis nesse período.

3 — A responsabilidade assumida no número anterior não prejudica o direito de a TORRALTA invocar em seu favor o benefício da excussão prévia.

4 — No mais não expressamente previsto nos números anteriores, observar-se-á o disposto na legislação geral aplicável.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regulamentação colectiva de trabalho aplicável

1 — A regulamentação colectiva de trabalho aplicável em todos os estabelecimentos da TORRALTA é o CCT para a indústria hoteleira do centro-sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Julho de 1981, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1984, sem prejuízo do número seguinte.

2 — Aos trabalhadores agrícolas, rurais e ou de sector agro-pecuário a TORRALTA aplicará o contrato colectivo de trabalho, para o sector dos trabalhadores rurais e ou agrícolas do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, e 40, de 29 de Outubro de 1984, assim como as suas futuras revisões ou alterações, e ainda a demais legislação aplicável.

## ANEXO

### Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

Níveis	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000
22 .....	213 100\$00
21 .....	202 600\$00
20 .....	187 200\$00
19 .....	171 700\$00
18 .....	159 900\$00
17 .....	145 000\$00
16 .....	136 800\$00
15 .....	136 200\$00
14 .....	125 400\$00
13 .....	117 700\$00
12 .....	116 000\$00
11 .....	110 500\$00
10 .....	107 600\$00
9 .....	98 300\$00
8 .....	89 500\$00
7 .....	85 500\$00
6 .....	76 200\$00
5 .....	62 800\$00
4 .....	61 600\$00
3 .....	60 200\$00
2 .....	54 700\$00
1 .....	48 200\$00

Lisboa, 4 de Abril de 2000.

Pela TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais e Costeiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 13 de Abril de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*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 dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito 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;  
 TUL — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

#### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEP-CES — 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 Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra de Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria de Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 19 de Abril de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 20 de Abril de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 2 de Maio de 2000.

Depositado em 13 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 234/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINFB — Sind. Nacional dos Ferroviários Braçais.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante, na área de Portugal continental.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Deveres dos trabalhadores**

O trabalhador deve:

- a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cooperar, na medida do possível, nos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo de empresa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Deveres da empresa**

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;

- b) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa;
- c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respectivas carreiras profissionais;
- e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- f) Garantir o normal exercício da actividade sindical na empresa, sem perda, para os trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a lei;
- g) Fornecer aos sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;
- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste acordo de empresa.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Garantias dos trabalhadores**

1 — 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 a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste acordo de empresa;
- e) 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.

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

**CAPÍTULO III**

**Condições de admissão**

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam.



## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas, desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de licenciatura ou bacharelato ou grau legalmente equivalente.

## CAPÍTULO IV

### Trabalho em regime de comissão de serviço

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Âmbito

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de direcção e responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.

2 — As funções de secretariado aos membros do conselho de administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior, são igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Forma

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cessação da comissão de serviço

1 — A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2 — A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a cate-

goria ou nível remuneratório previsto no presente acordo de empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se neste as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;

b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;

c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e na última parte da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Regime supletivo

Os aspectos não previstos nas cláusulas precedentes sobre esta matéria regem-se pela lei e pelas disposições internas vigentes.

## CAPÍTULO V

### Categorias e carreiras profissionais

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa são classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se de acordo com as regras estabelecidas no anexo I.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

1 — A empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim a qualidade do emprego e o desenvolvimento da empresa.

## CAPÍTULO VI

### Transferências

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa.

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

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Organização do tempo de trabalho**

###### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente acordo de empresa, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

###### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Horário de trabalho**

1 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos impostos pela lei.

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

3 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados, se aí existir horário para o serviço a executar.

###### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Duração do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Ressalvam-se os horários de menor duração actualmente praticados pela empresa.

3 — Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

4 — O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

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

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

7 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

8 — Para efeitos de determinação da média fixada ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

###### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

###### **Horário flexível**

1 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

###### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho por turnos**

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo de empresa.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada «transição», será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para nove horas, sendo que, para o pessoal que labore em

regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a empresa decida adoptar esse regime.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3 — Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

4 — As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I) Um horário, elaborado em cinco exemplares, a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, do qual deverá constar:

- a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
- b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
- c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
- d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço;

II) Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

- a) Nome dos trabalhadores;
- b) Categoria dos trabalhadores;
- c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam;
- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;
- e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim, de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Em cada semana, não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

7 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

8 — Os horários de trabalho do pessoal de circulação da carreira operacional — área de circulação — devem constar de escalas, enquanto a empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no n.º 1 da presente cláusula.

9 — O horário de trabalho do restante pessoal da carreira operacional — área de circulação — supervisores de circulação poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que, para o efeito, lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 1 da presente cláusula.

3 — Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com vinte e quatro horas de antecedência ou antes da respectiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado nos termos da lei.

3 — Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto haverá um repouso de duração não inferior a dez horas, sendo que para o pessoal que

labora por turnos rotativos de oito horas diárias e quarenta semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

2 — Ressalvam-se do disposto no número anterior os repouso de duração diferente, actualmente praticados pela empresa.

3 — Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.

4 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

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

6 — Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de trabalho efectivo

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — O tempo dispensado pelo trabalhador na comparência por motivos de serviço em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>

4 — As condições previstas no n.º 2, não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho para as guardas de passagem de nível

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito horas diárias.

2 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

3 — No caso de a empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de guarda de passagem de nível as disposições especiais constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O recurso ao trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios, determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

3 — Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que, por dia, excedam as dez horas.

4 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

5 — O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

6 — Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.

7 — As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição horária.

#### Cláusula 29.<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 de empresa e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

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

3 — Se o trabalho realizado em situação 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 pelo período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição/hora, acrescida de 100% 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.

5 — Terminado o trabalho realizado em situação de emergência os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período, de trabalho.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 891\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que este abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 891\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a proporcionar alternância de descansos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Rondas na linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

- a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25% da retribuição/hora (RH);
- b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75% da retribuição/hora (RH).

## SECÇÃO II

### Deslocações

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito de sede

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

##### I — Instalações fixas:

###### a) Via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa.

###### b) Brigada de pontes:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

###### c) Brigada de catenária:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem, oficina ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

###### d) Brigadas de sinalização:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

###### e) Brigada de telecomunicações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

II — Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica:

Horas de viagem — considera-se sede o PCT;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT.

III — Estações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação onde o trabalhador estiver colocado;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o trabalhador estiver colocado.

IV — Guardas de passagem de nível e restantes trabalhadores:

Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$.

3 — As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4 — As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — 3185\$;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — 3715\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de 910\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações ocasionais

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela empresa.

2 — 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%.

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

- a) A 25% da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 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 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75% do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período de deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios e automóveis, quando inerentes ao exercício da respectiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal da carreira operacional — área de circulação — a quem normalmente caiba suprir, na área em que exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição de pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

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

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

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixada no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Abono de transporte**

Além dos abonos previstos nas cláusulas 33.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Abono por pernoita**

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1755\$.

2 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço ao estrangeiro**

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a trasladação, desde que solicitada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede**

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 se vai iniciar, 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 de 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 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 dispuser de dormitório fornecido pela empresa para 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 puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (*RH*), sem qualquer adicional.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Condições especiais de dispensa de trabalho**

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 150 km da sua sede e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2 — O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.

3 — Quando as necessidades de serviço o justifiquem, a empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no n.º 1.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Retribuição**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por trabalho normal**

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo II do presente acordo de empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa, 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 e cujo valor mínimo é o fixado no anexo deste acordo de empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43.<sup>a</sup> Integram-se ainda na *RM* os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respectiva retribuição;
- b) **Retribuição diária (RD)** — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) **Retribuição/hora (RH)** — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo *HS* o número de horas do período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho, até ao último dia útil do mês.

2 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde constem os elementos exigidos nos termos da lei.

### CAPÍTULO IX

#### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3868\$;  
Restantes — 3832\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

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

5 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1050\$ nas condições dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% sobre o índice do trabalhador com o valor mínimo de 5305\$.

2 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.



4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença, de retribuição que auferiam (remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária+ diuturnidades) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>, têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à variação dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 17,75% da respectiva retribuição indiciária.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal do trabalhador.

3 — O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária+ diuturnidades ou remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — À excepção dos técnicos licenciados e dos bacharelís, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade no valor fixo diário de 732\$.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de 732\$/dia, 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 ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Prémio de exploração

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de 732\$.

2 — O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de exploração que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente acordo de empresa.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de 732\$/dia 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 décimo terceiro 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 ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação**

1 — Aos trabalhadores da carreira operacional — área de circulação será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxação de mercadoria e na recolha, conferência e guarda de valores, quer constituam ou não, receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

$I$  = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;  
 $Vf$  = valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;  
 $Pt$  = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar, até ao final do 2.º mês de cada semestre, a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês nas condições e para o efeito previsto no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a trinta minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação, será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço, nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas para trabalhadores da área técnico-administrativa**

1 — Aos trabalhadores da área técnico-administrativa, responsáveis pelos fundos de maneo, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22}$$

sendo  $Vf$  o valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a 1000 contos, superior a 3000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente.

3 — Os índices serão corrigidos em cada semestre do ano, tendo como referência o valor monetário mensal médio movimentado no semestre anterior.

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações a que pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grande responsabilidade estejam afectos vários trabalhadores com a categoria profissional de controlador de circulação, a empresa poderá designar um desses trabalhadores para desempenhar efectivamente as funções de coordenação administrativa, do pessoal e bem assim de todas as restantes inerentes à responsabilidade pelo funcionamento normal da estação, sem prejuízo do desempenho normal das suas funções descritas no anexo I para a respectiva categoria profissional.

2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um abono mensal de 5600\$ que será devido apenas e enquanto se mantiver nessa situação efectiva.

3 — Nos casos referidos no número anterior as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo controlador designado para o efeito.

4 — O abono pelo exercício efectivo das funções referidas no n.º 1 não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1 dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado para além do valor fixo de 5600\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ .

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a

título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do 13.º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

6 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do n.º 3 seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal), a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

9 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

10 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (*RM*) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM (\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365};$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}};$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}.$$

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores receberão antes do início do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito, à data do mesmo.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez, no mês anterior ao dia do início do período de férias ou, quando estas são

interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo de empresa para ser gozado seguidamente.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social ou impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

#### Cláusula 54.<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 tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos ligeiros é de 325\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 415\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 415\$.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposo, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de residência

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5855\$.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar —que será o primeiro— e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. 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, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo.

As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados 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.

5 — 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.

6 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal, para o pessoal necessário, pode iniciar-se depois das 0 horas.

7 — As primeiras quatro horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, caso aquelas quatro horas sejam ultrapassadas.

8 — Para o pessoal da antiga carreira de estações o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no n.º 6.

9 — Na situação prevista no n.º 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Alteração da data do descanso semanal

1 — Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto nos n.ºs 1 a 7 da cláusula 59.<sup>a</sup>

2 — Quando por conveniência do trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 59.<sup>a</sup>, n.º 8, do presente acordo de empresa.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual 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, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências do serviço.

3 — Além do disposto no n.º 1 terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

4 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

5 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 57.<sup>a</sup>

6 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

7 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;  
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 60.<sup>a</sup> ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.

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 62.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Duração de férias e dispensa

1 — O período de férias é de 22 dias úteis, salvo o estipulado na cláusula anterior.

2 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes trabalhadores.

3 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4 — Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — A empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e afixá-lo-á, nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é ausência por inteiro 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 diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
- g) As prévia ou anteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Para efeitos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou, logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de quarenta horas.

2 — A comunicação referida no número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo de empresa.

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

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço, dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela segurança social, e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular, não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Licença sem retribuição

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

2 — Os demais aspectos regem-se pelo disposto na lei geral.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Disposição geral

À presente matéria são aplicáveis as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Princípio geral

Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo de empresa, qualquer discriminação em função do sexo.

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, às mulheres trabalhadoras, os seguintes direitos:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres trabalhadoras estão dispensadas do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poderem recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que as mesmas não sejam desaconselháveis;
- b) Durante a licença por parto, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá à trabalhadora um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano;
- d) A dispensa referida no número anterior será concedida mediante apresentação pela trabalhadora de pedido prévio escrito dirigido à respectiva hierarquia, acompanhado de declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;
- e) A dispensa para amamentação não determina perda de retribuição;
- f) O regime de dispensa para amamentação não é compatível com o regime de horário flexível;
- g) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á permitido que desempenhe as suas funções no regime de trabalho a tempo parcial, durante os 12 meses seguintes à data do nascimento do filho;
- h) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á concedida dispensa de comparência ao trabalho até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que a trabalhadora não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança social

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos impostos por lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores ao serviço da REFER têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da segurança social.

2 — O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela segurança social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3 — O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

1 — No caso de incapacidade temporária 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 da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

1 — 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 dimensões verificadas e as aptidões do trabalhador.

2 — Se a retribuição mensal (*RM*) da nova função for inferior à *RM* correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de *RM* que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

#### Cláusula 80.<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 pensões 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 garantido:

- a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 do mesmo base XIX da Lei n.º 2127.

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 81.<sup>a</sup>

##### Acidentes de percurso

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 77.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup>, 79.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup> 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 XIV

### Segurança, higiene e saúde

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

A matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO XV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

A matéria relativa à medicina no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO XVI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional e reenquadramento salarial

1 — Na data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores serão reclassificados, com efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999, em conformidade com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa de «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas», constante do anexo I.

2 — O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras processa-se de acordo com o faseamento previsto na grelha de transição salarial, constante do anexo I, até ao dia 1 de Fevereiro de 2001.

3 — O faseamento previsto na grelha de transição salarial reporta-se ao dia 1 de Fevereiro de 1999, de 2000 e de 2001.

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam enquadrados numa categoria profissional com seis ou nove graus de retribuição e que ainda não se encontravam nos dois últimos graus será contada, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, a antiguidade que detinham no grau em que estavam posicionados.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam posicionados nos

dois graus mais elevados da respectiva categoria profissional será contado, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, o tempo de permanência no respectivo grau, de acordo com a seguinte proporção:

Trabalhadores posicionados no penúltimo grau — três meses por cada ano com classificação mínima de B;

Trabalhadores posicionados no último grau — quatro meses por cada ano com classificação mínima de B.

6 — Para efeitos da primeira mudança de grau na nova grelha salarial, constante do anexo I, releva a avaliação profissional anterior, observando-se as seguintes equivalências:

- a) Avaliação A — corresponde a EE;
- b) Avaliação B — corresponde a AE;
- c) Avaliação C — corresponde a NA.

7 — Os casos de avaliação C em 1998 serão objecto de reanálise, de acordo com o sistema de avaliação anterior ao previsto no presente AE, podendo ou não ser alterada essa avaliação.

8 — O resultado da nova avaliação a que se alude no número anterior será tido em conta para efeitos de aplicação das normas sobre carreiras constantes do anexo I.

9 — Até que sejam apurados, por parte da empresa, resultados do novo sistema de análise de desempenho, aplicam-se as regras do sistema de avaliação actualmente em vigor.

10 — Nenhum trabalhador que seja promovido ou que mude de categoria, por força das normas aqui estabelecidas, pode ser posicionado em nível de remuneração superior àquele que, em função do seu reenquadramento inicial, lhe corresponde, em cada ano, na grelha de transição salarial constante do capítulo IV do anexo I, ou ser posicionado em nível superior àquele em que se encontram quaisquer trabalhadores que já detinham a categoria profissional para a qual se verificou a promoção ou a mudança.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Eficácia retroactiva

1 — A tabela de remunerações mínimas constante do anexo II produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

2 — A tabela constante do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2000.

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Data de celebração — o presente acordo foi celebrado em 11 de Abril de 2000.

## ANEXO I

### Carreiras profissionais, definição de funções e categorias profissionais

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### I — Definições

1 — Carreira profissional. — É o conjunto de categorias hierarquizadas, articuladas entre si dentro de cada área por uma rede de acessos definidos no presente sistema.

2 — Categoria profissional. — É o conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

3 — Nível de progressão. — É o posicionamento do trabalhador na sua categoria profissional.

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 ou ainda, no caso da carreira técnica, aumento dos níveis de proficiência exigíveis.

5 — Progressão. — É a passagem de um nível de progressão a outro, implicando sempre aumento de retribuição.

6 — Mudança de categoria. — É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre responsabilidades diferentes.

7 — Mudança de carreira. — É a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira, efectuada por promoção ou por mudança de categoria.

#### II — Classificação global da análise de desempenho e potencial

8 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

9 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

MAE — muito abaixo do exigível;  
NA — necessita de atenção;  
AF — adequado à função;  
EE — excede os expectativas;  
PP — potencial de promoção.

10 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para reclamar a classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

#### III — Normas genéricas para mudança de nível de progressão

12 — Na generalidade, cada categoria integra um conjunto de níveis de progressão (de 3 a 9), com tempos de permanência mínimos em cada nível tal como segue:

##### 12.1 — Categorias com nove níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	3
6 .....	3
7 .....	3
8 .....	3
9 .....	—

##### 12.2 — Categorias com seis níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	—

##### 12.3 — Categorias com cinco níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	—

##### 12.4 — Categorias com quatro níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	—

## 12.5 — Categorias com três níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	—

12.6 — A partir de 1 de Fevereiro de 2000, na carreira de especialista, os níveis de cada categoria são:

### 12.6.1 — Especialista III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

### 12.6.2 — Especialista II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

### 12.6.3 — Especialista I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	—

12.7 — Na carreira técnica, os níveis de cada categoria são:

### 12.7.1 — Técnico III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	2
6 .....	2

## 12.7.2 — Técnico II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3

### 12.7.3 — Técnico I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	—
4 .....	—
5 .....	—
6 .....	—

13 — Na generalidade, a mudança de nível de progressão processa-se do modo seguinte:

13.1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível.

Excepção: não permite a passagem ao último nível de progressão nas várias categorias.

Não permite igualmente a passagem de técnico II para técnico I e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, de especialista II para especialista I, bem como a progressão dentro daquela categoria e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, dentro da categoria de especialista.

13.2 — A obtenção da classificação global EE (excede as expectativas) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível subtraído de um ano.

Excepção: não se aplica esta redução de tempo a partir do penúltimo nível para as várias categorias.

Na categoria de técnico I e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, na categoria de especialista I, não existe redução de tempo e com esta classificação só é possível progredir até ao nível 3.

13.3 — A obtenção da classificação global PP (potencial de promoção) conduz à mudança de nível de progressão da seguinte forma:

Em níveis com dois anos de permanência mínima, 1 PP permite saltar um nível;

Em níveis com três anos de permanência mínima, após 1 PP passa para o nível seguinte.

Excepção: a partir de 1 de Fevereiro de 2000, na categoria de especialista I, no 1.º nível, 1 PP permite reduzir um ano de permanência. A partir do 2.º nível só há progressão com 2 PP no nível.

Na categoria de técnico I, nos dois primeiros níveis, 2 PP permitem reduzir um ano de permanência. A partir do 3.º nível só há progressão com 2 PP no nível.

13.4 — A obtenção da classificação global NA (não adequado à função) não permite a mudança de nível, com excepção da passagem do 1.º nível para o 2.º, que será conseguida ao fim de cinco anos.

13.5 — Considera-se que um trabalhador que possua classificação «muito abaixo do exigível» (MAE) não progride, ou seja, mantém-se no nível até obter outro tipo de classificação na análise de desempenho e potencial.

#### IV — Norma genérica para acessos

14 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação obtida na análise de desempenho e potencial, e sujeito à existência prévia de vagas, com excepção da carreira técnica e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, da carreira de especialista.

15 — A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- a) Reclassificação ou reconversão;
- b) Recrutamento externo.

## CAPÍTULO II

### Carreiras e categorias

1 — Carreira operacional:

1.1 — Área de circulação:

Inspector de circulação;  
Controlador de circulação;  
Operador de circulação;  
Operador de manobras;  
Guarda de PN.

1.2 — Área de infra-estruturas:

Supervisor de infra-estruturas;  
Encarregado de infra-estruturas;  
Operador de infra-estruturas.

1.3 — Área de infra-estruturas — via:

Supervisor de via;  
Encarregado de via;  
Operador de via.

1.4 — Área de apoio:

Auxiliar operacional.

2 — Carreira de apoio operacional:

2.1 — Área de armazéns:

Supervisor de armazém;  
Operador de armazém.

2.2 — Área de condução de veículos automóveis:

Motorista.

2.3 — Área de topografia:

Topógrafo.

2.4 — Área de desenho:

Supervisor de desenho;  
Desenhador I;  
Desenhador II.

3 — Carreira técnico-administrativa:

Assistente de gestão;  
Escriturário;  
Operador administrativo.

4 — Carreira de especialista:

Especialista I;  
Especialista II;  
Especialista III.

5 — Carreira técnica:

Técnico I;  
Técnico II;  
Técnico III.

## CAPÍTULO III

### Definição de funções

#### Carreira operacional — área de circulação

*Inspector de circulação:*

Missão. — Coordenar, supervisionar e fiscalizar as actividades de comando e controlo da circulação, por forma a assegurar a regularidade e segurança na circulação dos comboios, bem como a qualidade do serviço prestado aos operadores ferroviários;

Actividades principais:

Planear e coordenar as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho e ou orientar as áreas que estão sob a sua responsabilidade;

Orientar e inspeccionar as actividades inerentes aos serviços da circulação de forma a garantir a sua segurança;

Supervisionar e coordenar a actividade de regulação e de comando da circulação;

Efectuar visitas aos diversos serviços intervenientes na circulação, a fim de analisar e resolver eventuais problemas;

Solucionar problemas pontuais que afectem o normal fluxo da circulação ferroviária, contactando os órgãos/entidades responsáveis necessários com vista à resolução definitiva do assunto;

Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;

Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;

Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente, garantir o funcionamento da informação hierárquica, estabelecendo, se necessário, interligações com outros órgãos da empresa;

Elaborar relatórios periódicos de actividade, propondo melhorias pontuais ou acções concertadas que visem uma melhor optimização dos serviços;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;

Supervisionar estações de complexidade de gestão mais elevada;

Colaborar na formação de pessoal;

Poder exercer funções de comando de circulação para os quais estiver habilitado (CTC, e estações complexas ou de comando centralizado).

### *Controlador de circulação:*

Missão. — Assegurar a gestão e o bom funcionamento dos serviços das estruturas de comando e controlo da circulação, por forma a prestar um serviço de qualidade e segurança aos operadores ferroviários;

#### *Actividades principais:*

- Planear, organizar e distribuir as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho;
- Chefiar estações, garantindo as actividades de coordenação das operações necessárias à circulação de comboios;
- Coordenar e executar o serviço de circulação, consoante o sistema de exploração onde labora;
- Promover a segurança da circulação e o bom funcionamento da estação;
- Resolver problemas pontuais relativos com escalas de serviço, entradas e saídas de serviço, etc.;
- Comunicar a detecção de anomalias surgidas nas infra-estruturas e providenciar a sua reparação;
- Gerir e controlar as circulações normais e especiais, elaborando folhas de marcha e prevenindo conflitos na circulação dos comboios;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Coordenar as actividades dos operadores de manobras;
- Prestar serviço de operador nas mesas de comando de itinerários (sinalização eléctrica, electromecânica e comando centralizado), e exercer funções de chefe de linha em linhas com regime especiais de exploração;
- Colaborar na formação de pessoal.

Pode ainda prestar, quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

- Comunicar a detecção de anomalias surgidas no material circulante e providenciar a sua reparação;
- Recolher e ou registar dados referentes à gestão de material circulante;
- Vender títulos de transporte.

### *Operador de circulação:*

Missão. — Realizar as actividades nas estações, cumprindo todas as formalidades e procedimentos associados à circulação dos comboios, no sentido de garantir um serviço de qualidade e segurança;

#### *Actividades principais:*

- Gerir as operações de controlo de tráfego, garantindo o cumprimento de todas as normas de regulamentação e segurança da circulação;
- Consultar os gráficos de utilização das linhas e estabelecer itinerários de circulação, concedendo prioridades de avanço;

Executar serviço nas mesas de comando de itinerários em postos secundários de sinalização eléctricos ou electromecânicos;

Assegurar todos os procedimentos relativos à função circulação inerente ao sistema de exploração onde labora;

Identificar e solucionar irregularidades que possam afectar a circulação dos comboios;

Chefiar estações ou apeadeiros pré-determinados, em linhas a designar, assegurando as actividades próprias de uma estação, nomeadamente as relativas à função circulação;

Coordenar as actividades dos operadores de manobras;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada.

Pode ainda prestar quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

Inspeccionar os comboios a fim de verificar o estado de conservação das carruagens e tomar as medidas correctivas necessárias;

Receber e fornecer informação relativa à situação dos comboios garantindo a fiabilidade da mesma. Prestar informações aos clientes;

Exercer funções de chefe de comboios;

Efectuar cargas e descargas e todo o serviço (quando necessário);

Elaborar e preparar a documentação de marcha dos comboios, garantindo a sua aptidão para circular;

Recolher, registar e transmitir dados, referentes à gestão do material circulante;

Controlar e estabelecer títulos de transporte em comboios e a designar.

### *Operador de manobras:*

Missão. — Assegurar a realização de serviço de manobras de entrada e saída de comboios nas estações e terminais, bem como executar tarefas de apoio e conservação dos serviços da estação;

#### *Actividades principais:*

Realizar itinerários em postos de manobra local ou em postos de sinalização electromecânica;

Efectuar a mudança de itinerário de via através das agulhas manuais e ou eléctricas, verificando se o percurso do comboio está de acordo com os procedimentos definidos;

Executar actividades de apoio aos serviços da estação;

Garantir as operações de manutenção dos equipamentos para que esteja devidamente habilitado;

Poder exercer vigilância de PN;

Poder prestar serviço em comboios que circulem em certos regimes de exploração (CTC; RES);

Proceder à identificação das carruagens do comboio com as respectivas placas de itinerário, numeração e de cauda;  
 Orientar os maquinistas na execução de manobras variadas;  
 Orientar e ou executar todos os procedimentos relativos a manobras de entrada e saída de comboios, formação e deformação, segundo as instruções recebidas;  
 Receber, analisar e dar seguimento às instruções sobre as carruagens a «formar»;  
 Seleccionar e agrupar no terreno o material circulante necessário para formar o comboio;  
 Efectuar a formação e engatagem e ou desengatagem de material circulante;  
 Efectuar cargas e descargas e todo o serviço (quando necessário).

#### *Guarda de passagem de nível:*

**Missão.** — Assegurar a normal circulação de comboios, controlando a circulação de veículos e peões nas passagens de nível, cumprindo todas as normas de segurança, com vista ao bom funcionamento do serviço;

#### **Actividades principais:**

Garantir a segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível, por veículos e peões;  
 Efectuar sinais regulamentares à passagem dos comboios;  
 Efectuar a manutenção e a limpeza das instalações que estão à sua responsabilidade;  
 Prestar informação à estação, em caso de avaria ou incidente na passagem de nível;  
 Prestar informações em caso de atrasos dos comboios a todos os utilizadores da passagem de nível.

#### **Carreira operacional — área de infra-estruturas**

#### *Supervisor de infra-estruturas:*

**Missão.** — Organizar, orientar e fiscalizar actividades de construção ou conservação de instalações fixas em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios;

#### **Actividades principais:**

Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com órgãos/áreas da REFER;  
 Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;  
 Efectuar a gestão de materiais necessários, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos, para a sua equipa de trabalho;  
 Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;

Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;  
 Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;  
 Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;  
 Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos encaminhando-os para as entidades competentes;  
 Inspeccionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;  
 Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;  
 Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;  
 Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;  
 Exercer funções de controlador de PCT;  
 Colaborar na formação de pessoal.

#### *Encarregado de infra-estruturas:*

**Missão.** — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de infra-estruturas de suporte, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos;

#### **Actividades principais:**

Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;  
 Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;  
 Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;  
 Avaliar o nível de degradação das infra-estruturas, analisando os parâmetros mínimos de qualidade das mesmas;  
 Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;  
 Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade;  
 Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;  
 Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente;  
 Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;  
 Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;  
 Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;  
 Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;  
 Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;

Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;  
Exercer funções de operador de PCT;  
Colaborar na formação de pessoal.

#### *Operador de infra-estruturas:*

**Missão.** — Zelar pela manutenção e conservação das infra-estruturas existentes na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas;

#### **Actividades principais:**

- Executar reparações e obras de construção e ou conservação na área de actividade respectiva;
- Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;
- Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem como a sua condução;
- Efectuar cargas e descargas de materiais diversos;
- Substituir as peças avariadas.

#### **Especialidades:**

*Serralheiro civil.* — Traça, corta, fura, constrói, monta ou repara estruturas metálicas ligeiras a partir de chapas, perfilados ou tubos.

*Serralheiro de sinalização mecânica.* — Fabrica, monta, repara, afina e ensaia peças e equipamentos de sinalização mecânica.

*Electricista de catenária.* — Instala, conserva e repara o equipamento aéreo de transporte de energia (catenária) e os aparelhos de transformação, corte, protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhes estão associados.

*Guarda-fios.* — Erige e estabiliza postes, torres e outros suportes. Monta isoladores e outros aparelhos auxiliares. Monta, fixa e liga condutores e, em geral, monta, conserva, vigia e repara linhas aéreas, podendo, se necessário, montar linhas subterrâneas.

*Juntista de cabos.* — Monta, instala, liga e conserva os cabos aéreos e subterrâneos de telecomunicações, caixas de fim de cabos, armários, bobinas de carga e outros acessórios. Detecta, localiza e repara avarias dos cabos e executa as juntas de ligação.

*Electricista de sinalização.* — Monta, instala, conserva e repara sistemas de sinalização (eléctricos ou electromecânicos) ou de CTC, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia.

*Electricista de telecomunicações.* — Monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara aparelhos e instalações telefónicas (manuais ou automáticas), telegráficas, de transmissão de dados, de telecommando e telecontrolo, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia.

*Obras.* — Constrói cofragens, levanta, reveste e modifica maciços de alvenaria, executa trabalhos de drenagens, conserva e repara acessórios e aparelhos para distribuição de água, faz pinturas e revestimentos de paredes e aplica vidros e isolamentos.

#### **Carreira operacional — área de infra-estruturas — via**

#### *Supervisor de via:*

**Missão.** — Organizar, orientar e fiscalizar trabalhos de construção ou conservação da via e envolvente, em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios;

#### **Actividades principais:**

- Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com os outros órgãos/áreas da REFER;

- Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;

- Efectuar a gestão de materiais necessários à execução dos trabalhos, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos para a sua equipa;

- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos utilizados, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;

- Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;

- Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;

- Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;

- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos, encaminhando-os para as entidades competentes;

- Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à execução de obras na via e envolvente;

- Inspecionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;

- Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;

- Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;

- Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;

- Colaborar na formação decorrente da actividade de via.

#### *Encarregado de via:*

**Missão.** — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de via e envolvente, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos;

#### Actividades principais:

- Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;
- Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;
- Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;
- Avaliar o nível de degradação da via, analisando os parâmetros mínimos de qualidade da mesma;
- Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;
- Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade, bem como a sua condução;
- Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;
- Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;
- Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;
- Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;
- Colaborar na formação decorrente da actividade de via;
- Exercer tarefas relativas ao controlo da via interdita;
- Pode exercer todas as funções atribuídas ao operador de via, quer esporadicamente dentro da organização tradicional do trabalho da especialidade, quer permanentemente em situações organizacionais e técnicas mais desenvolvidas.

#### Operador de via:

**Missão.** — Zelar pela manutenção e conservação da via e sua envolvente na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas;

#### Actividades principais:

- Executar reparações e obras de construção e ou conservação na área da via e envolvente;
- Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;
- Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem como a sua condução;
- Efectuar cargas e descargas de materiais diversos;
- Substituir as peças avariadas.

#### Especialidades:

**Via.** — Implanta, mantém e conserva a via e, se para tal estiver devidamente habilitado, realiza manobras e operações com máquinas pesadas de via, assim como assegura a sua manutenção e conservação.

**Florestal.** — Conserva povoamentos florestais, poda e abate árvores, garantindo a segurança

da circulação no que se refere à envolvente da via, colabora na inventariação de propriedades e de valores dominiais da empresa ou de propriedades confinantes.

**Deservagem química.** — Prepara e reabastece o comboio de serviço com os produtos adequados, regula e opera com a aparelhagem de pulverização.

#### Carreira operacional — área de apoio

##### Auxiliar operacional:

**Missão.** — Desempenhar tarefas básicas relativas a cada área de actividade, nomeadamente efectuando cargas e descargas e transporte de material e dar todo o tipo de apoio necessário à sua equipa de trabalhos;

##### Actividades principais:

- Carregar e descarregar materiais de apoio à produção;
- Conduzir e manobrar as máquinas necessárias ao carregamento/descarregamento de material;
- Efectuar a limpeza de peças, edifícios e instalações, e operações de lubrificação e manutenção de equipamentos;
- Preparar os materiais e o terreno para a execução das tarefas;
- Dar resposta a solicitações de âmbito diverso, sempre que solicitado.

#### Carreira de apoio operacional — área de armazéns

##### Supervisor de armazém:

**Missão.** — Assegurar o abastecimento de materiais, garantindo a gestão e o bom funcionamento do armazém e evitando a ruptura ou excesso de *stocks*, por forma a responder às solicitações de materiais, por parte de qualquer órgão da REFER;

##### Actividades principais:

- Planear as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho;
- Efectuar a gestão de materiais;
- Analisar a quantidade e qualidade dos materiais que são descarregados em armazém e proceder à respectiva catalogação;
- Controlar o processo de inventário e efectuar contagens periódicas de controlo de existências;
- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes em armazém, bem como gerir o próprio espaço do armazém;
- Efectuar a gestão da base de dados de materiais e requisições;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Assegurar o fornecimento atempado de material solicitado, prevenindo a ruptura ou excesso de *stocks*;
- Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

##### Operador de armazém:

**Missão.** — Receber, conferir, armazenar materiais e efectuar a sua gestão em armazém, por forma



a satisfazer rapidamente as necessidades dos diversos órgãos e visando a prestação de um serviço de qualidade;

Actividades principais:

- Receber, armazenar e arrumar o material e conferir com as respectivas guias de remessa;
- Efectuar a manutenção do material que se encontra em armazém;
- Alimentar o sistema informático relativo às entradas e saídas de materiais;
- Proceder à inventariação e controlo periódico dos materiais existentes em armazém;
- Preparar, formar e avaliar a sua equipa de trabalho;
- Receber e conferir requisições de materiais;
- Verificar, preparar e efectuar a distribuição do material requisitado pelos diversos órgãos;
- Cumprir todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

#### **Carreira de apoio operacional — área de condução de veículos automóveis**

*Motorista:*

Missão. — Assegurar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente, dentro dos prazos definidos e nas melhores condições de entrega, visando a prestação de um serviço de qualidade;

Actividades principais:

- Efectuar a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade;
- Efectuar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente;
- Efectuar cargas e descargas de material e o respectivo acondicionamento;
- Organizar o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades;
- Adquirir alguns consumíveis necessários ao economato;
- Efectuar a recolha e distribuição de expediente, documentação e mercadorias, pelas diversas áreas da empresa ou por entidades externas.

#### **Carreira de apoio operacional — área de topografia**

*Topógrafo:*

Missão. — Conceber e orientar todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, cadastrais e dominiais, bem como fiscalizar, orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade, a fim de contribuir para a realização dos projectos de engenharia e arquitectura;

Actividades principais:

- Efectuar plantas topográficas, perfis longitudinais e perfis transversais;
- Executar plantas dominiais e cadastrais;
- Executar nivelamentos de precisão;
- Elaborar todos os cálculos necessários, com base nos levantamentos efectuados;
- Efectuar a implantação do estudo, após a validação pelas entidades competentes;
- Elaborar relatórios do trabalho efectuado nos levantamentos;

Organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;

Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;

Orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade;

Dar apoio, de cariz especializado, sempre que seja solicitado.

#### **Carreira de apoio operacional — área de desenho**

*Supervisor de desenho:*

Missão. — Coordenar e organizar trabalhos técnicos de desenho, mapas, gráficos e cálculos de projectos relativos ao negócio ferroviário, assegurando a fiabilidade da informação fornecida;

Actividades principais:

Programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;

Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

Contactar com as diversas áreas da REFER, garantindo a obtenção da informação necessária ao desenvolvimento das suas actividades;

Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente no sentido de recolher e fornecer informação para o desenvolvimento de estudos vários;

Colaborar na formação de pessoal.

*Desenhador I.* — A missão e actividades principais descritas nesta categoria têm maior exigência e responsabilidade do que as da categoria de desenhador II, e correspondem a competência técnica e prática acrescidas, comprovadamente, através de concurso:

Missão. — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada;

Actividades principais:

Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;

Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;

Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;

Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitado;

Organizar os arquivos da sala de desenho.

*Desenhador II:*

Missão. — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada;

#### Actividades principais:

- Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;
- Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;
- Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;
- Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitado;
- Organizar os arquivos da sala de desenho.

#### **Carreira técnico-administrativa**

##### *Assistente de gestão:*

Missão. — Orientar, organizar e executar tarefas qualificadas na sua área de especialidade, controlando os resultados, acompanhando e orientando a sua realização, por forma a contribuir activamente para o alcance dos objectivos definidos;

#### Actividades principais:

- Receber, preparar e disponibilizar a informação necessária para a execução das actividades da sua área de responsabilidade: administrativa, informática, organização e estudo de funções, comercial e segurança;
- Preparar e colaborar na execução das tarefas de índole técnico-administrativa de maior responsabilidade;
- Analisar e distribuir as tarefas pelos colaboradores, acompanhando a execução das actividades;
- Organizar e processar documentação relativa à sua área de actividade;
- Manter e actualizar arquivos com informação relativa à sua área de actividade;
- Sugerir medidas correctivas às acções realizadas sempre que se torne necessário;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Dar formação na sua área de actividade;
- Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

#### Especialidades:

- Administrativa;
- Informática;
- Organização e estudo de funções;
- Comercial;
- Segurança no trabalho;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

##### *Escriturário:*

Missão. — Executar tarefas de natureza administrativa, mais ou menos diversificadas em função do seu ramo de actividade e através de recurso a meios informáticos;

#### Actividades principais:

- Receber, enviar e documentar o expediente da sua área de actividade;
- Examinar, separar, classificar, tratar, compilar e arquivar o correio interno ou externo;

Recolher e preparar dados para as respostas ao correio recebido e expedir documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;

Classificar, conservar e registar a entrada ou saída de livros, publicações e documentos diversos;

Preencher, conferir, tratar, arquivar e encaminhar modelos, oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da empresa;

Operar, com meios automáticos de tratamento de informação, para executar as tarefas a seu cargo;

Proceder ao atendimento e encaminhamento de pessoas, quer por via directa, quer por via telefónica;

Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

##### *Operador administrativo:*

Missão. — Assegurar a recolha e distribuição de expediente relativo à sua área de actividade, bem como dar outro tipo de apoio administrativo, sempre que seja solicitado;

Reproduzir documentação através do recurso a variados meios tecnológicos;

#### Actividades principais:

Recolher, seleccionar, registar e distribuir expediente (interno e ou externo) pelos diversos órgãos;

Fotocopiar, reproduzir e arquivar documentos, sempre que solicitado;

Enviar e recepcionar telecópias;

Assegurar o correcto atendimento e encaminhamento de pessoas para as entidades respectivas;

Assegurar a recepção e encaminhamento de chamadas telefónicas;

Dar resposta a solicitações de âmbito diverso;

Entregar documentação diversa a entidades externas à REFER;

Efectuar deslocações a determinadas entidades no exterior para responder a solicitações variadas;

Conduzir viaturas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário.

#### **Carreira de especialista**

##### *Especialista I, II e III:*

Missão. — Apoiar e desenvolver actividades relativas a uma dada área de especialização ferroviária ou outra, tendo em consideração os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, promovendo a segurança e o desempenho eficiente na sua área de actuação;

#### Actividades principais:

Elaborar e analisar estudos diversos;

Prestar apoio técnico no âmbito da sua especialidade;

Participar na elaboração de normas, de acordo com as regulamentações técnicas;

Elaborar pareceres técnicos sobre projectos apresentados;

Elaborar a documentação relacionada com o tipo de actividade que desenvolve e o arquivo da mesma;  
 Elaborar os planos de actividades apoiando o cumprimento dos planos orçamentais;  
 Analisar e programar as tarefas a efectuar pelo pessoal da sua área de actuação;  
 Elaborar relatórios referentes ao estado dos equipamentos e instalações;  
 Efectuar tarefas de âmbito administrativo relacionadas com a sua área de actividade;  
 Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;  
 Apoiar a coordenação das actividades que lhe estejam confiadas;  
 Dar formação na sua área de actividade.

#### Especialidades:

Circulação;  
 Via;  
 Sinalização;  
 Informática;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

*Nota.* — As categorias de especialista I, II e III têm uma descrição comum, diferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

#### Carreira técnica

##### Técnico I, II e III:

**Missão.** — Definir e supervisionar as actividades de projecto ou de âmbito operacional da sua área funcional, controlando os resultados por forma a atingir os objectivos e normativos preconizados pela REFER;

Analisar, processar e emitir a documentação inerente à sua área funcional, cumprindo todas as formalidades legais, fiscais e técnicas, no sen-

tido de fornecer informação fiável e atempada para a tomada de decisão e o controlo de gestão;  
 Actividades principais:

Planear as acções a desenvolver no âmbito da sua actividade;  
 Assegurar o cumprimento de prazos, normas e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;  
 Definir normas e procedimentos no âmbito da sua área funcional;  
 Garantir um eficiente sistema de comunicação interno;  
 Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;  
 Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;  
 Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente para melhorar métodos e processos de trabalho;  
 Participar na selecção de prestadores de serviços para o desenvolvimento de projectos de parceria;  
 Acompanhar a realização de estudos e projectos desenvolvidos por entidades externas;  
 Elaborar projectos na sua área de actuação;  
 Emitir pareceres técnicos sempre que para tal seja solicitado;  
 Analisar condições e emitir pareceres no âmbito da sua área funcional sobre documentação variada;  
 Esclarecer dúvidas de outros órgãos da REFER e de colaboradores sobre os vários assuntos relacionados com a sua área de actividade;  
 Dar formação na sua especialidade.

#### Notas

A categoria de técnico III constitui o nível de base da carreira técnica: a classificação na base corresponde ao índice 292 para os técnicos com habilitações literárias de bacharelato e ao índice 326 para os técnicos com as de licenciatura.

As categorias de técnico I, II e III têm uma descrição comum, deferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

#### Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

	Categoria nova	Categoria anterior
<b>Carreira operacional</b>		
Área de circulação . . . . .	Inspector de circulação . . . . .	Inspector de movimento. Inspector chefe de movimento
	Controlador de circulação . . . . .	Chefe de estação. Chefe de regulação. Regulador. Factor.
	Operador de circulação . . . . .	Operador de movimento. Assistente de estação. Fiel de estação.
	Operador de manobras . . . . .	Encarregado de manobras. Manobrador de estação.
	Guarda de PN . . . . .	

	Categoria nova	Categoria anterior
Área de infra-estruturas .....	Supervisor de infra-estruturas .....	Mestre de IF. Mestre electricista de IF. Contramestre de IF. Contramestre electricista de IF. Encarregado geral de obras.
	Encarregado de infra-estruturas .....	Chefe de brigada de IF. Chefe de brigada electricista de IF. Analista. Preparador de laboratório. Encarregado de obras. Chefe de equipa de obras.
	Operador de infra-estruturas .....	Operário de IF. Operário electricista de IF. Operário de material. Operário de obras.
Área de infra-estruturas — via .....	Supervisor de via .....	Contramestre de via.
	Encarregado de via .....	Chefe de brigada de via. Chefe de brigada de deservagem química. Chefe de brigada florestal. Chefe de máquinas pesadas de via.
	Operador de via .....	Subchefe de brigada de via. Operário de deservagem química. Condutor-manobrador. Condutor-operador. Operário de via. Operário florestal.
Área de apoio .....	Auxiliar operacional .....	Auxiliar de serviços gerais. Auxiliar de estação. Porta-miras.

#### Carreira de apoio operacional

Área de armazéns .....	Supervisor de armazém .....	Encarregado geral de armazém. Chefe de armazém geral. Encarregado de armazém. Chefe de armazém.
	Operador de armazém .....	Recebedor de materiais. Operador de armazém.
Área de condução de veículos automóveis ...	Motorista .....	Motorista de autocarros. Motorista de pesados. Motorista de ligeiros.
Área de topografia .....	Topógrafo .....	Topógrafo geómetra. Topógrafo.
Área de desenho .....	Supervisor de desenho .....	Desenhador-coordenador.
	Desenhador I .....	Desenhador-projectista.
	Desenhador II .....	Desenhador.

#### Carreira técnico-administrativa

Assistente de gestão .....	Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de vendas. Chefe administrativo. Assistente administrativo I. Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de segurança no trabalho. Chefe de secção. Assistente administrativo II.
----------------------------	---

	Categoria nova	Categoria anterior
	Escriturário . . . . .	Escriturário.
	Operador administrativo . . . . .	Operador de máquinas de reprografia. Chefe de contínuos. Ecónomo. Telefonista. Auxiliar administrativo. Contínuo.

#### Carreira de especialista

	Especialista I . . . . .	Técnico prático. Especialista I.
	Especialista II . . . . .	Técnico prático. Especialista II.
	Especialista III . . . . .	Técnico prático. Especialista III.

#### Carreira técnica

	Técnico I . . . . .	Técnico licenciado. Técnico bacharel.
	Técnico II . . . . .	Técnico licenciado. Técnico bacharel.
	Técnico III . . . . .	Técnico licenciado. Técnico bacharel.

#### Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

Categoria anterior	Categoria nova
Analista . . . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Assistente administrativo I . . . . .	Assistente de gestão.
Assistente administrativo II . . . . .	Assistente de gestão.
Assistente de estação . . . . .	Operador de circulação.
Auxiliar administrativo . . . . .	Operador administrativo.
Auxiliar de estação . . . . .	Auxiliar operacional.
Auxiliar de serviços gerais . . . . .	Auxiliar operacional.
Chefe administrativo . . . . .	Assistente de gestão I.
Chefe de armazém . . . . .	Supervisor de armazém.
Chefe de armazém geral . . . . .	Supervisor de armazém.
Chefe de brigada de deservagem química.	Encarregado de via.
Chefe de brigada de IF . . . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada de via . . . . .	Encarregado de via.
Chefe de brigada electricista de IF . . . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada florestal . . . . .	Encarregado de via.
Chefe de contínuos . . . . .	Operador administrativo.
Chefe de equipa de obras . . . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de estação . . . . .	Controlador de circulação.
Chefe de máquinas pesadas de via	Encarregado de via.
Chefe de regulação . . . . .	Controlador de circulação.
Chefe de secção . . . . .	Assistente de gestão I.
Condutor manobrador . . . . .	Operador de via.
Condutor operador . . . . .	Operador de via.
Contínuo . . . . .	Operador administrativo.
Contramestre de IF . . . . .	Supervisor de infra-estruturas.
Contramestre de via . . . . .	Supervisor de via.
Contramestre electricista de IF . . . . .	Supervisor de infra-estruturas.
Desenhador . . . . .	Desenhador II.
Desenhador-coordenador . . . . .	Supervisor de desenho.
Desenhador-projectista . . . . .	Desenhador II.
Ecónomo . . . . .	Operador administrativo.

Categoria anterior	Categoria nova
Encarregado de armazém . . . . .	Supervisor de armazém.
Encarregado de manobras . . . . .	Operador de manobras.
Encarregado de obras . . . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Encarregado geral de armazém . . . . .	Supervisor de armazém.
Encarregado geral de obras . . . . .	Supervisor de infra-estruturas.
Escriturário . . . . .	Escriturário.
Especialista I . . . . .	Especialista I.
Especialista II . . . . .	Especialista II.
Especialista III . . . . .	Especialista III.
Factor . . . . .	Controlador de circulação.
Fiel de estação . . . . .	Operador de circulação.
Guarda de PN . . . . .	Guarda de PN.
Inspector-chefe de movimento . . . . .	Inspector de circulação.
Inspector de movimento . . . . .	Inspector de circulação.
Manobrador de estação . . . . .	Operador de manobras.
Mestre de IF . . . . .	Supervisor de infra-estruturas.
Mestre electricista de IF . . . . .	Supervisor de infra-estruturas.
Motorista de autocarros . . . . .	Motorista.
Motorista de ligeiros . . . . .	Motorista.
Motorista de pesados . . . . .	Motorista.
Operador de armazém . . . . .	Operador de armazém.
Operador de movimento . . . . .	Operador de circulação.
Operador de máquinas de reprografia.	Operador administrativo.
Operário de deservagem química	Operador de via.
Operário de IF . . . . .	Operador de infra-estruturas.
Operário de material . . . . .	Operador de infra-estruturas.
Operário de obras . . . . .	Operador de infra-estruturas.
Operário de via . . . . .	Operador de via.
Operário electricista de IF . . . . .	Operador de infra-estruturas.
Operário florestal . . . . .	Operador de via.
Porta-miras . . . . .	Auxiliar operacional.
Preparador de laboratório . . . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Promotor de segurança no trabalho.	Assistente de gestão.

Categoria anterior	Categoria nova
Promotor de vendas .....	Assistente de gestão.
Recebedor de materiais .....	Operador de armazém.
Regulador .....	Controlador de circulação.
Subchefe de brigada de via .....	Operador de via.
Técnico auxiliar/assistente técnico	Assistente de gestão.
Técnico bacharel .....	Técnico I.
Técnico bacharel .....	Técnico II.
Técnico bacharel .....	Técnico III.
Técnico licenciado .....	Técnico I.
Técnico licenciado .....	Técnico II.
Técnico licenciado .....	Técnico III.
Técnico prático .....	Especialista I.
Técnico prático .....	Especialista II.
Técnico prático .....	Especialista III.
Telefonista .....	Operador administrativo.
Topógrafo .....	Topógrafo.
Topógrafo geómetra .....	Topógrafo.

## CAPÍTULO IV

### Grelha de integração salarial —por carreira e por categoria —grelha de transição salarial

#### Grelha salarial por carreira

##### Carreira operacional —á rea de circulação

Inspector de circulação .....	215	238	254	277	296	341
Controlador de circulação .....	172	181	192	202	212	
	142	149	158	165		
Operador de circulação .....	136	142	147	152	158	162
Operador de manobras .....	122	128	132	136	139	145
Guarda de PN .....	102	104	106			

##### Carreira operacional —á rea de infra-estruturas

Supervisor de infra-estruturas	215	238	254	277	296	341
Encarregado de infra-estrutura	172	181	192	202	212	
Operador de infra-estruturas	142	149	158	165	172	178

##### Carreira operacional —á rea de infra-estruturas — via

Supervisor de via .....	192	206	220	238	247	263
Encarregado de via .....	151	158	162	170	178	
Operador de via .....	122	128	136	145	151	158

##### Carreira de apoio

Auxiliar operacional .....	115	117	119			
----------------------------	-----	-----	-----	--	--	--

##### Carreira de apoio operacional —á rea de armazém

Supervisor de armazém .....	192	206	220	238	247	259
Operador de armazém .....	132	136	142	147	152	158

##### Carreira de apoio operacional —á rea de condução de veículos automóveis

Motorista .....	132	136	145	154	163	172
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

##### Carreira de apoio operacional —á rea de topografia

Topógrafo .....	192	206	220	238	251	265
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

##### Carreira de apoio operacional —á rea de desenho

Supervisor de desenho .....	206	220	238	247	263	
Desenhador I .....	172	181	192	202	212	
Desenhador II .....	142	149	158	165	172	178

##### Carreira técnico-administrativa

Assistente de gestão .....	212	220	238	247	263	
	172	181	192	202		
Escriturário .....	142	149	158	165	172	178
Operador administrativo .....	115	119	124	128	132	136

##### Carreira de especialista

Especialista I .....	351	373	393	403		
Especialista II .....	250	265	280	296	317	341
Especialista III .....	192	198	212	220	231	242

##### Carreira técnica

Técnico I .....	670	711	760	809	858	907
Técnico II .....	501	535	578	631	650	
Técnico III .....	292	326	377	421	443	465

##### Grelha salarial por categoria

Técnico I .....	670	711	760	809	858	907
Técnico II .....	501	535	578	631	650	
Técnico III .....	292	326	377	421	443	465
Especialista I .....	351	373	393	403		
Especialista II .....	250	265	280	296	317	341
Inspector de circulação .....	215	238	254	277	296	341
Supervisor de infra-estruturas						
Assistente de gestão .....	212	220	238	247	263	
	172	181	192	202		
Supervisor de desenho .....	206	220	238	247	263	
Topógrafo .....	192	206	220	238	251	265
Supervisor de armazém .....	192	206	220	238	247	259
Supervisor de via .....	192	206	220	238	247	263
Especialista III .....	192	198	212	220	231	242
Desenhador I .....	172	181	192	202	212	
Encarregado de infra-estruturas .....	172	181	192	202	212	
Controlador de circulação .....	172	181	192	202	212	
	142	149	158	165		
Encarregado de via .....	151	158	162	170	178	
Escriturário .....						
Desenhador II .....	142	149	158	165	172	178
Operador de infra-estruturas						

Operador de circulação . . . . .	136	142	147	152	158	162
Motorista . . . . .	132	136	145	154	163	172
Operador de armazém . . . . .	132	136	142	147	152	158
Operador de via . . . . .	122	128	136	145	151	158
Operador de manobras . . . . .	122	128	132	136	139	145
Operador administrativo . . . . .	115	119	124	128	132	136
Auxiliar operacional . . . . .	115	117	119			
Guarda de PN . . . . .	102	104	106			

### Grelha de transição salarial

#### Área de circulação

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Inspector de circulação . . . . .	176	215 N	201 N	208 N	215 N
	183	215 N	208 N	215 N	
	190	215 N	215 N		
	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
Controlador de circulação . . . . .	251	296 N	285 N	291 N	296 N
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
Operador de circulação . . . . .	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	142 N	139 N	142 N	
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
Operador de manobras . . . . .	129	147 N	147 N		
	132	152 N	151 N	152 N	
	134	152 N	152 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	124 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	132 N	136 N	
Guarda de PN . . . . .	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	89	102 N	101 N	102 N	
	90	102 N	102 N		
	92	104 N	104 N		

#### Área de infra-estruturas

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Supervisor de infra-estruturas . . .	170	215 N	197 N	206 N	215 N
	176	215 N	201 N	208 N	215 N
	183	215 N	208 N	215 N	
	190	215 N	215 N		
	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
	251	296 N	285 N	291 N	296 N
Encarregado de infra-estruturas	143	172 N	164 N	168 N	172 N
	146	172 N	166 N	169 N	172 N
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Operador de infra-estruturas . . .	108	142 N	124 N	133 N	142 N
	118	142 N	135 N	139 N	142 N
	120	142 N	136 N	139 N	142 N
	121	142 N	139 N	141 N	142 N
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		

#### Área de infra-estruturas —via

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Supervisor de via . . . . .	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
Encarregado de via . . . . .	132	151 N	151 N		
	134	151 N	151 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
Operador de via . . . . .	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	125 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	116	136 N	132 N	134 N	136 N
	117	136 N	133 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	145 N	139 N	142 N	145 N
	124	145 N	142 N	145 N	
	126	145 N	144 N	145 N	
	129	145 N	145 N		

### Área de apoio

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Auxiliar operacional . . . . .	100 102 104	115 N 115 N 117 N	114 N 115 N 117 N	115 N	

### Área de armazém

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Supervisor de armazém . . . . .	146 160 165 170 176 183 190 196 203 210	192 N 192 N 192 N 192 N 206 N 206 N 220 N 220 N 238 N 238 N	168 N 183 N 188 N 192 N 200 N 206 N 216 N 220 N 231 N 238 N	180 N 188 N 192 N 206 N 220 N 236 N	192 N 192 N        238 N
Operador de armazém . . . . .	114 116 117 118 120 121 124 126 129	136 N 136 N 136 N 136 N 136 N 142 N 142 N 142 N 147 N	132 N 132 N 132 N 136 N 136 N 139 N 142 N 142 N 147 N	136 N 136 N 136 N   142 N	

### Área de condução de veículos

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Motorista . . . . .	114 116 117 118 120 121 124 126 129 132 134 137 140 143 146	136 N 136 N 136 N 136 N 136 N 145 N 145 N 145 N 145 N 154 N 154 N 154 N 163 N 163 N 172 N	132 N 132 N 132 N 136 N 136 N 139 N 142 N 144 N 145 N 151 N 153 N 154 N 160 N 163 N 166 N	136 N 136 N 136 N   142 N 145 N 145 N 154 N 154 N 163 N 163 N 169 N	145 N            172 N

### Área de topografia

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Topógrafo . . . . .	160 165 170 176 183 190 196 203 210 217 224 230	192 N 192 N 192 N 206 N 206 N 220 N 220 N 238 N 238 N 251 N 251 N 265 N	183 N 188 N 192 N 200 N 206 N 216 N 220 N 231 N 238 N 247 N 251 N 261 N	188 N 192 N 206 N 220 N 236 N 251 N 265 N	192 N       238 N

### Área de desenho

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Supervisor de desenho . . . . .	176 183 190 196 203 210	206 N 206 N 220 N 238 N 238 N 238 N	200 N 206 N 216 N 223 N 231 N 238 N	206 N 220 N 229 N 236 N	238 N
Desenhador I . . . . .	150 153 156 160 165 170	181 N 181 N 181 N 181 N 192 N 192 N	171 N 176 N 177 N 181 N 188 N 192 N	176 N 179 N 181 N 192 N	181 N 181 N
Desenhador II . . . . .	124 126 129 132 134 137 140 143 146	142 N 142 N 149 N 149 N 158 N 158 N 165 N 165 N 165 N	142 N 142 N 147 N 149 N 153 N 156 N 161 N 163 N 165 N	149 N 156 N 158 N 165 N 165 N	158 N

### Área técnico-administrativa

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Assistente de gestão . . . . .	150 153 156 160 165 170 176 183 190 196 203 210	181 N 181 N 181 N 181 N 192 N 192 N 212 N 220 N 220 N 238 N 238 N 238 N	171 N 176 N 177 N 181 N 188 N 192 N 200 N 207 N 216 N 223 N 231 N 238 N	176 N 179 N 181 N 192 N 206 N 216 N 220 N 229 N 236 N	181 N 181 N 212 N 220 N 238 N 238 N
Escriturário . . . . .	124 126 129 132 134 137 140 143 146	142 N 142 N 149 N 149 N 158 N 158 N 165 N 165 N 165 N	142 N 142 N 147 N 149 N 153 N 156 N 161 N 163 N 165 N	149 N 156 N 158 N 165 N 165 N	158 N
Operador administrativo . . . . .	100 102 104 106 108 109 110 112 113 114 116 117	115 N 115 N 119 N 119 N 124 N 124 N 128 N 128 N 128 N 128 N 128 N 128 N	114 N 115 N 119 N 119 N 124 N 124 N 125 N 127 N 128 N 128 N 128 N 128 N	115 N 128 N 128 N	



**Área de especialista**

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Especialista I .....	306 312 319 332	351 N 351 N 373 N 373 N	347 N 351 N 364 N 373 N	351 N 373 N	
Especialista II .....	217 224 230 238 244 251 259 265 272 282	250 N 250 N 265 N 265 N 280 N 280 N 296 N 296 N 317 N 317 N	247 N 250 N 261 N 265 N 278 N 280 N 294 N 296 N 310 N 317 N	250 N 265 N 280 N 296 N 317 N	
Especialista III .....	160 165 170 176 183 190 196	192 N 192 N 192 N 198 N 212 N 212 N 220 N	182 N 188 N 192 N 198 N 208 N 212 N 220 N	187 N 192 N 212 N	192 N

**Carreira técnica**

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Técnico I .....	224 225 236 237 250 251 267 284 300	670 N 670 N 670 N 670 N 711 N 711 N 760 N 809 N 858 N	642 N 645 N 670 N 670 N 711 N 711 N 760 N 809 N 858 N	656 N 658 N	670 N 670 N
Técnico II .....	153 154 165 166 177 178 188 189 190 199 200 201 212 213 223	501 N 501 N 501 N 501 N 501 N 535 N 535 N 535 N 535 N 535 N 578 N 578 N 578 N 631 N 631 N 631 N	441 N 444 N 473 N 476 N 501 N 510 N 535 N 535 N 535 N 570 N 573 N 576 N 609 N 611 N 631 N	471 N 473 N 487 N 489 N 523 N 535 N 578 N 578 N 578 N 620 N 621 N	501 N 501 N 501 N 501 N 535 N 631 N 631 N
Técnico III .....	86 94 (a) 103 (b) 103 112 113 122 123 132 133 142 143 144	292 N 292 N 292 N 326 N 326 N 326 N 377 N 377 N 377 N 377 N 421 N 421 N 421 N	249 N 272 N 292 N 299 N 321 N 324 N 352 N 354 N 376 N 377 N 407 N 410 N 413 N	271 N 282 N 313 N 326 N 326 N 365 N 366 N 377 N 414 N 421 N 421 N	292 N 292 N 326 N 377 N 377 N 421 N

(a) Técnico bacharel.  
(b) Técnico licenciado.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

**Índice 100= 76 520\$**

Índice	Valor
101 .....	77 285\$00
102 .....	78 050\$00
104 .....	79 581\$00
106 .....	81 111\$00
114 .....	87 233\$00
115 .....	87 998\$00
117 .....	89 528\$00
119 .....	91 059\$00
121 .....	92 589\$00
122 .....	93 354\$00
124 .....	94 885\$00
125 .....	95 650\$00
127 .....	97 180\$00
128 .....	97 946\$00
130 .....	99 476\$00
132 .....	101 006\$00
133 .....	101 772\$00
134 .....	102 537\$00
135 .....	103 302\$00
136 .....	104 067\$00
139 .....	106 363\$00
141 .....	107 893\$00
142 .....	108 658\$00
144 .....	110 189\$00
145 .....	110 954\$00
147 .....	112 484\$00
149 .....	114 015\$00
151 .....	115 545\$00
152 .....	116 310\$00
153 .....	117 076\$00
154 .....	117 841\$00
156 .....	119 371\$00
158 .....	120 902\$00
160 .....	122 432\$00
161 .....	123 197\$00
162 .....	123 962\$00
163 .....	124 728\$00
164 .....	125 493\$00
165 .....	126 258\$00
166 .....	127 023\$00
168 .....	128 554\$00
169 .....	129 319\$00
170 .....	130 084\$00
171 .....	130 849\$00
172 .....	131 614\$00
176 .....	134 675\$00
177 .....	135 440\$00
178 .....	136 206\$00
179 .....	136 971\$00
180 .....	137 736\$00
181 .....	138 501\$00
182 .....	139 266\$00
183 .....	140 032\$00
187 .....	143 092\$00
188 .....	143 858\$00
192 .....	146 918\$00
197 .....	150 744\$00
198 .....	151 510\$00
200 .....	153 040\$00
201 .....	153 805\$00
202 .....	154 570\$00
206 .....	157 631\$00
207 .....	158 396\$00
208 .....	159 162\$00
212 .....	162 222\$00
215 .....	164 518\$00
216 .....	165 283\$00
220 .....	168 344\$00
223 .....	170 640\$00
224 .....	171 405\$00
229 .....	175 231\$00
230 .....	175 996\$00
231 .....	176 761\$00

Índice	Valor
236	180 587\$00
238	182 118\$00
242	185 178\$00
247	189 004\$00
248	189 770\$00
249	190 535\$00
250	191 300\$00
251	192 065\$00
254	194 361\$00
259	198 187\$00
261	199 717\$00
262	200 482\$00
263	201 248\$00
265	202 778\$00
269	205 839\$00
271	207 369\$00
272	208 134\$00
275	210 430\$00
277	211 960\$00
278	212 726\$00
280	214 256\$00
282	215 786\$00
285	218 082\$00
291	222 673\$00
292	223 438\$00
294	224 969\$00
296	226 499\$00
299	228 795\$00
310	237 212\$00
313	239 508\$00
317	242 568\$00
321	245 629\$00
324	247 925\$00
326	249 455\$00
341	260 933\$00
347	265 524\$00
351	268 585\$00
352	269 350\$00
354	270 881\$00
364	278 533\$00
365	279 298\$00
366	280 063\$00
373	285 420\$00
376	287 715\$00
377	288 480\$00
393	300 724\$00
403	308 376\$00
407	311 436\$00
410	313 732\$00
413	316 028\$00
414	316 793\$00
421	322 149\$00
441	337 453\$00
443	338 984\$00
444	339 749\$00
465	355 818\$00
471	360 409\$00
473	361 940\$00
476	364 235\$00
487	372 652\$00
489	374 183\$00
501	383 365\$00
510	390 252\$00
523	400 200\$00
535	409 382\$00
570	436 164\$00
573	438 460\$00
576	440 755\$00
578	442 286\$00
609	466 007\$00
611	467 537\$00
620	474 424\$00
621	475 189\$00
631	482 841\$00
642	491 258\$00
645	493 554\$00
650	497 380\$00
656	501 971\$00
658	503 502\$00

Índice	Valor
670	512 684\$00
711	544 057\$00
760	581 552\$00
809	619 047\$00
858	656 542\$00
907	694 036\$00

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

Índice 100= 78 816\$

Índice	Valor
101	79 604\$00
102	80 392\$00
104	81 969\$00
106	83 545\$00
114	89 850\$00
115	90 638\$00
117	92 215\$00
119	93 791\$00
121	95 367\$00
122	96 156\$00
124	97 732\$00
125	98 520\$00
127	100 096\$00
128	100 884\$00
130	102 461\$00
132	104 037\$00
133	104 825\$00
134	105 613\$00
135	106 402\$00
136	107 190\$00
139	109 554\$00
141	111 131\$00
142	111 919\$00
144	113 495\$00
145	114 283\$00
147	115 860\$00
149	117 436\$00
151	119 012\$00
152	119 800\$00
153	120 588\$00
154	121 377\$00
156	122 953\$00
158	124 529\$00
160	126 106\$00
161	126 894\$00
162	127 682\$00
163	128 470\$00
164	129 258\$00
165	130 046\$00
166	130 835\$00
168	132 411\$00
169	133 199\$00
170	133 987\$00
171	134 775\$00
172	135 564\$00
176	138 716\$00
177	139 504\$00
178	140 292\$00
179	141 081\$00
180	141 869\$00
181	142 657\$00
182	143 445\$00
183	144 233\$00
187	147 386\$00
188	148 174\$00
192	151 327\$00
197	155 268\$00
198	156 056\$00
200	157 632\$00
201	158 420\$00

Índice	Valor
202	159 208\$00
206	162 361\$00
207	163 149\$00
208	163 937\$00
212	167 090\$00
215	169 454\$00
216	170 243\$00
220	173 395\$00
223	175 760\$00
224	176 548\$00
229	180 489\$00
230	181 277\$00
231	182 065\$00
236	186 006\$00
238	187 582\$00
242	190 735\$00
247	194 676\$00
248	195 464\$00
249	196 252\$00
250	197 040\$00
251	197 828\$00
254	200 193\$00
259	204 133\$00
261	205 710\$00
262	206 498\$00
263	207 286\$00
265	208 862\$00
269	212 015\$00
271	213 591\$00
272	214 380\$00
275	216 744\$00
277	218 320\$00
278	219 108\$00
280	220 685\$00
282	222 261\$00
285	224 626\$00
291	229 355\$00
292	230 143\$00
294	231 719\$00
296	233 295\$00
299	235 660\$00
310	244 330\$00
313	246 694\$00
317	249 847\$00
321	252 999\$00
324	255 364\$00
326	256 940\$00
341	268 763\$00
347	273 492\$00
351	276 644\$00
352	277 432\$00
354	279 009\$00
364	286 890\$00
365	287 678\$00
366	288 467\$00
373	293 984\$00
376	296 348\$00
377	297 136\$00
393	309 747\$00
403	317 628\$00
407	320 781\$00
410	323 146\$00
413	325 510\$00
414	326 298\$00
421	331 815\$00
441	347 579\$00
443	349 155\$00
444	349 943\$00
465	366 494\$00
471	371 223\$00
473	372 800\$00
476	375 164\$00
487	383 834\$00
489	385 410\$00
501	394 868\$00
510	401 962\$00
523	412 208\$00
535	421 666\$00
570	449 251\$00

Índice	Valor
573	451 616\$00
576	453 980\$00
578	455 556\$00
609	479 989\$00
611	481 566\$00
620	488 659\$00
621	489 447\$00
631	497 329\$00
642	505 999\$00
645	508 363\$00
650	512 304\$00
656	517 033\$00
658	518 609\$00
670	528 067\$00
711	560 382\$00
760	599 002\$00
809	637 621\$00
858	676 241\$00
907	714 861\$00

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais — SINFB:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Julho de 2000.

Depositado em 13 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 232/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SNTSF — Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante, na área de Portugal continental.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cooperar, na medida do possível, nos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo de empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa;
- c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respectivas carreiras profissionais;
- e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- f) Garantir o normal exercício da actividade sindical na empresa, sem perda, para os trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a lei;
- g) Fornecer aos sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;

- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste acordo de empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — 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 a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste acordo de empresa;
- e) 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.

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

## CAPÍTULO III

### Condições de admissão

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas, desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de licenciatura ou bacharelato ou grau legalmente equivalente.

## CAPÍTULO IV

### Trabalho em regime de comissão de serviço

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de direcção e responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.

2 — As funções de secretariado aos membros do conselho de administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior, são igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Forma

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2 — A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente acordo de empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se neste as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;
- b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;
- c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e na última parte da

alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

Os aspectos não previstos nas cláusulas precedentes sobre esta matéria regem-se pela lei e pelas disposições internas vigentes.

## CAPÍTULO V

### Categorias e carreiras profissionais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa são classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se de acordo com as regras estabelecidas no anexo I.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim a qualidade do emprego e o desenvolvimento da empresa.

## CAPÍTULO VI

### Transferências

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa.

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

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato,

tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Organização do tempo de trabalho**

###### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente acordo de empresa, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

###### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Horário de trabalho**

1 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos impostos pela lei.

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

3 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados, se aí existir horário para o serviço a executar.

###### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Duração do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Ressalvam-se os horários de menor duração actualmente praticados pela empresa.

3 — Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

4 — O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

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

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

7 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

8 — Para efeitos de determinação da média fixada ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

###### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

###### **Horário flexível**

1 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

###### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho por turnos**

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo de empresa.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada «transição», será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para nove horas, sendo que, para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

###### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

###### **Escalas de serviço**

1 — O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a empresa decida adoptar esse regime.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3 — Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

4 — As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I) Um horário, elaborado em cinco exemplares, a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, do qual deverá constar:

- a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
- b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
- c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
- d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço;

II) Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

- a) Nome dos trabalhadores;
- b) Categoria dos trabalhadores;
- c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam;
- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;
- e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim, de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Em cada semana, não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

7 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

8 — Os horários de trabalho do pessoal de circulação da carreira operacional — área de circulação — devem constar de escalas, enquanto a empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no n.º 1 da presente cláusula.

9 — O horário de trabalho do restante pessoal da carreira operacional — área de circulação — supervisores de circulação poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes trabalhadores.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que, para o efeito, lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 1 da presente cláusula.

3 — Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com vinte e quatro horas de antecedência ou antes da respectiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado nos termos da lei.

3 — Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto haverá um repouso de duração não inferior a dez horas, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de oito horas diárias e quarenta semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

2 — Ressalvam-se do disposto no número anterior os repousos de duração diferente, actualmente praticados pela empresa.

3 — Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.

4 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da

retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

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

6 — Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de trabalho efectivo

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — O tempo dispensado pelo trabalhador na comparação por motivos de serviço em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>

4 — As condições previstas no n.º 2, não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho para as guardas de passagem de nível

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito horas diárias.

2 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

3 — No caso de a empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de guarda de passagem de nível as disposições especiais constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O recurso ao trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25% sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios, determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

3 — Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que, por dia, excedam as dez horas.

4 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

5 — O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

6 — Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.

7 — As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50% sobre a retribuição horária.

#### Cláusula 29.<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 de empresa e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

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

3 — Se o trabalho realizado em situação 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 pelo período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição/hora, acrescida de 100% 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.

5 — Terminado o trabalho realizado em situação de emergência os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período, de trabalho.



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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 891\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que este abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 891\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a proporcionar alternância de descansos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Rondas na linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

- a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25% da retribuição/hora (RH);
- b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75% da retribuição/hora (RH).

## SECÇÃO II

### Deslocações

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito de sede

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

##### I — Instalações fixas:

###### a) Via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa.

###### b) Brigada de pontes:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

##### c) Brigada de catenária:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem, oficina ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

##### d) Brigadas de sinalização:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

##### e) Brigada de telecomunicações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

##### II — Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica:

Horas de viagem — considera-se sede o PCT;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT.

##### III — Estações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação onde o trabalhador estiver colocado;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o trabalhador estiver colocado.

##### IV — Guardas de passagem de nível e restantes trabalhadores:

Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$.

3 — As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4 — As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — 3185\$;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — 3715\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de 910\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações ocasionais

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela empresa.

2 — 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 %.

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

- a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 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 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período de deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios e automóveis, quando inerentes ao exercício da respectiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal da carreira operacional — área de circulação — a quem normalmente caiba suprir, na área em que exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição de pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

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

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

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixada no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Abono de transporte

Além dos abonos previstos nas cláusulas 33.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1755\$.

2 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço ao estrangeiro

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a trasladação, desde que solicitada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

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 se vai iniciar, 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 de 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 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 dispuser de dormitório fornecido pela empresa para 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 puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (*RH*), sem qualquer adicional.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de dispensa de trabalho

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 150 km da sua sede

e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2 — O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.

3 — Quando as necessidades de serviço o justificarem, a empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no n.º 1.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo II do presente acordo de empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa, 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 e cujo valor mínimo é o fixado no anexo deste acordo de empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43.<sup>a</sup> Integram-se ainda na *RM* os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respectiva retribuição;
- b) *Retribuição diária (RD)* — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) *Retribuição/hora (RH)* — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo *HS* o número de horas do período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho, até ao último dia útil do mês.

2 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde constem os elementos exigidos nos termos da lei.

## CAPÍTULO IX

### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3868\$;  
Restantes — 3832\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

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

5 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1050\$ nas condições dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% sobre o índice do trabalhador com o valor mínimo de 5305\$.

2 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença, de retribuição que auferiam (remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária+ diuturnidades) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>, têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à varia-

ção dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 17,75% da respectiva retribuição indiciária.

2 — O subsídio de escala integral, para todos os efeitos, a retribuição mensal do trabalhador.

3 — O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária+ diuturnidades ou remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Prémio de produtividade**

1 — À excepção dos técnicos licenciados e dos bacharelís, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade no valor fixo diário de 732\$.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de 732\$/dia, 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 ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Prémio de exploração**

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de 732\$.

2 — O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50% do prémio de exploração que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente acordo de empresa.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de 732\$/dia 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 décimo terceiro 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 ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação**

1 — Aos trabalhadores da carreira operacional — área de circulação será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxação de mercadoria e na recolha, conferência e guarda de valores, quer constituam ou não, receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

$I$  = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;  
 $Vf$  = valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;

$Pt$  = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar, até ao final do 2.º mês de cada semestre, a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês nas condições e para o efeito previsto no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a trinta minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação, será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço, nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas para trabalhadores da área técnico-administrativa**

1 — Aos trabalhadores da área técnico-administrativa, responsáveis pelos fundos de manuseio, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22}$$

sendo  $Vf$  o valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a 1000 contos, superior a 3000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente.

3 — Os índices serão corrigidos em cada semestre do ano, tendo como referência o valor monetário mensal médio movimentado no semestre anterior.

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Abono pela titularidade de chefia de estação**

1 — Nas estações a que pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grande responsabilidade estejam afectos vários trabalhadores com a categoria profissional de controlador de circulação, a empresa poderá designar um desses trabalhadores para desempenhar efectivamente as funções de coordenação administrativa, do pessoal e bem assim de todas as restantes inerentes à responsabilidade pelo funcionamento normal da estação, sem prejuízo do desempenho normal das suas funções descritas no anexo I para a respectiva categoria profissional.

2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um abono mensal de 5600\$ que será devido apenas e enquanto se mantiver nessa situação efectiva.

3 — Nos casos referidos no número anterior as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo controlador designado para o efeito.

4 — O abono pelo exercício efectivo das funções referidas no n.º 1 não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1 dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado para além do valor fixo de 5600\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ .

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do 13.º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no numero anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

6 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do n.º 3 seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal), a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

9 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

10 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (*RM*) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM (\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365},$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}},$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}.$$

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores receberão antes do início do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito, à data do mesmo.

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

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social ou impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

#### Cláusula 54.<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 tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### **Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos ligeiros é de 325\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 415\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 415\$.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposos, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### **Subsídio de residência**

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5855\$.

## CAPÍTULO X

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal**

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar —que será o primeiro— e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. 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, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo.

As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados 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.

5 — 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.

6 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal, para o pessoal necessário, pode iniciar-se depois das 0 horas.

7 — As primeiras quatro horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, caso aquelas quatro horas sejam ultrapassadas.

8 — Para o pessoal da antiga carreira de estações o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no n.º 6.

9 — Na situação prevista no n.º 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Alteração da data do descanso semanal**

1 — Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto nos n.ºs 1 a 7 da cláusula 59.<sup>a</sup>

2 — Quando por conveniência do trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 59.<sup>a</sup>, n.º 8, do presente acordo de empresa.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual 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, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências do serviço.

3 — Além do disposto no n.º 1 terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

4 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

5 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 57.<sup>a</sup>

6 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

7 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;  
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 60.<sup>a</sup> ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.

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 62.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Duração de férias e dispensa

1 — O período de férias é de 22 dias úteis, salvo o estipulado na cláusula anterior.

2 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes trabalhadores.

3 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4 — Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — A empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e afixá-lo-á, nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é ausência por inteiro 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 diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
- As prévia ou anteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Para efeitos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou, logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de quarenta horas.

2 — A comunicação referida no número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo de empresa.

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

- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço, dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela segurança social, e que

tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular, não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Os demais aspectos regem-se pelo disposto na lei geral.

### CAPÍTULO XI

#### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

À presente matéria são aplicáveis as disposições legais em vigor.

### CAPÍTULO XII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo de empresa, qualquer discriminação em função do sexo.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, às mulheres trabalhadoras, os seguintes direitos:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres trabalhadoras estão dispensadas do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poderem recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que as mesmas não sejam desaconselháveis;

- b) Durante a licença por parto, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá à trabalhadora um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho fazer um ano;
- d) A dispensa referida no número anterior será concedida mediante apresentação pela trabalhadora de pedido prévio escrito dirigido à respectiva hierarquia, acompanhado de declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;
- e) A dispensa para amamentação não determina perda de retribuição;
- f) O regime de dispensa para amamentação não é compatível com o regime de horário flexível;
- g) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á permitido que desempenhe as suas funções no regime de trabalho a tempo parcial, durante os 12 meses seguintes à data do nascimento do filho;
- h) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á concedida dispensa de comparência ao trabalho até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que a trabalhadora não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança social

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos impostos por lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores ao serviço da REFER têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da segurança social.

2 — O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela segurança social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3 — O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

1 — No caso de incapacidade temporária 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 da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

1 — 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.

2 — Se a retribuição mensal (*RM*) da nova função for inferior à *RM* correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de *RM* que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

#### Cláusula 80.<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 pensões 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 garantido:

- a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 do mesma base XIX da Lei n.º 2127.

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 81.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de percurso**

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 77.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup>, 79.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup> 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 XIV

### **Segurança, higiene e saúde**

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Disposição geral**

A matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO XV

### **Medicina no trabalho**

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Disposição geral**

A matéria relativa à medicina no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO XVI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional e reenquadramento salarial

1 — Na data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores serão reclassificados, com efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999, em conformidade com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa de «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas», constante do anexo I.

2 — O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras processa-se de acordo com o faseamento previsto na grelha de transição salarial, constante do anexo I, até ao dia 1 de Fevereiro de 2001.

3 — O faseamento previsto na grelha de transição salarial reporta-se ao dia 1 de Fevereiro de 1999, de 2000 e de 2001.

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam enquadrados numa categoria profissional com seis ou nove graus de retribuição e que ainda não se encontravam nos dois últimos graus será contada, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, a antiguidade que detinham no grau em que estavam posicionados.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam posicionados nos dois graus mais elevados da respectiva categoria profissional será contado, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, o tempo de permanência no respectivo grau, de acordo com a seguinte proporção:

Trabalhadores posicionados no penúltimo grau — três meses por cada ano com classificação mínima de B;

Trabalhadores posicionados no último grau — quatro meses por cada ano com classificação mínima de B.

6 — Para efeitos da primeira mudança de grau na nova grelha salarial, constante do anexo I, releva a avaliação profissional anterior, observando-se as seguintes equivalências:

- a) Avaliação A — corresponde a EE;
- b) Avaliação B — corresponde a AE;
- c) Avaliação C — corresponde a NA.

7 — Os casos de avaliação C em 1998 serão objecto de reanálise, de acordo com o sistema de avaliação anterior ao previsto no presente AE, podendo ou não ser alterada essa avaliação.

8 — O resultado da nova avaliação a que se alude no número anterior será tido em conta para efeitos de aplicação das normas sobre carreiras constantes do anexo I.

9 — Até que sejam apurados, por parte da empresa, resultados do novo sistema de análise de desempenho, aplicam-se as regras do sistema de avaliação actualmente em vigor.

10 — Nenhum trabalhador que seja promovido ou que mude de categoria, por força das normas aqui estabelecidas, pode ser posicionado em nível de remuneração superior àquele que, em função do seu reenquadramento inicial, lhe corresponde, em cada ano, na grelha de transição salarial constante do capítulo IV do anexo I, ou ser posicionado em nível superior àquele em que se encontram quaisquer trabalhadores que já detinham a categoria profissional para a qual se verificou a promoção ou a mudança.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Eficácia retroactiva

1 — A tabela de remunerações mínimas constante do anexo II produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

2 — A tabela constante do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2000.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Data de celebração — o presente acordo foi celebrado em 26 de Maio de 2000.

## ANEXO I

### Carreiras profissionais, definição de funções e categorias profissionais

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### I — Definições

1 — Carreira profissional. — É o conjunto de categorias hierarquizadas, articuladas entre si dentro de cada área por uma rede de acessos definidos no presente sistema.

2 — Categoria profissional. — É o conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

3 — Nível de progressão. — É o posicionamento do trabalhador na sua categoria profissional.

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 ou ainda, no caso da carreira técnica, aumento dos níveis de proficiência exigíveis.

5 — Progressão. — É a passagem de um nível de progressão a outro, implicando sempre aumento de retribuição.

6 — Mudança de categoria. — É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre responsabilidades diferentes.

7 — Mudança de carreira. — É a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira, efectuada por promoção ou por mudança de categoria.

## II — Classificação global da análise de desempenho e potencial

8 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

9 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

MAE — muito abaixo do exigível;  
NA — necessita de atenção;  
AF — adequado à função;  
EE — excede os expectativas;  
PP — potencial de promoção.

10 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para reclamar a classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

## III — Normas genéricas para mudança de nível de progressão

12 — Na generalidade, cada categoria integra um conjunto de níveis de progressão (de 3 a 9), com tempos de permanência mínimos em cada nível tal como segue:

12.1 — Categorias com nove níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	3
6 .....	3
7 .....	3
8 .....	3
9 .....	—

## 12.2 — Categorias com seis níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	—

## 12.3 — Categorias com cinco níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	—

## 12.4 — Categorias com quatro níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	—

## 12.5 — Categorias com três níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	—

12.6 — A partir de 1 de Fevereiro de 2000, na carreira de especialista, os níveis de cada categoria são:

### 12.6.1 — Especialista III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

### 12.6.2 — Especialista II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

### 12.6.3 — Especialista I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	—

12.7 — Na carreira técnica, os níveis de cada categoria são:

#### 12.7.1 — Técnico III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	2
6 .....	2

#### 12.7.2 — Técnico II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3

#### 12.7.3 — Técnico I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	—
4 .....	—
5 .....	—
6 .....	—

13 — Na generalidade, a mudança de nível de progressão processa-se do modo seguinte:

13.1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível.

Excepção: não permite a passagem ao último nível de progressão nas várias categorias.

Não permite igualmente a passagem de técnico II para técnico I e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, de especialista II para especialista I, bem como a progressão dentro daquela categoria e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, dentro da categoria de especialista.

13.2 — A obtenção da classificação global EE (excede as expectativas) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível subtraído de um ano.

Excepção: não se aplica esta redução de tempo a partir do penúltimo nível para as várias categorias.

Na categoria de técnico I e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, na categoria de especialista I, não existe redução de tempo e com esta classificação só é possível progredir até ao nível 3.

13.3 — A obtenção da classificação global PP (potencial de promoção) conduz à mudança de nível de progressão da seguinte forma:

Em níveis com dois anos de permanência mínima, 1 PP permite saltar um nível;

Em níveis com três anos de permanência mínima, após 1 PP passa para o nível seguinte.

Excepção: a partir de 1 de Fevereiro de 2000, na categoria de especialista I, no 1.º nível, 1 PP permite reduzir um ano de permanência. A partir do 2.º nível só há progressão com 2 PP no nível.

Na categoria de técnico I, nos dois primeiros níveis, 2 PP permitem reduzir um ano de permanência. A partir do 3.º nível só há progressão com 2 PP no nível.

13.4 — A obtenção da classificação global NA (não adequado à função) não permite a mudança de nível, com excepção da passagem do 1.º nível para o 2.º, que será conseguida ao fim de cinco anos.

13.5 — Considera-se que um trabalhador que possua classificação «muito abaixo do exigível» (MAE) não progride, ou seja, mantém-se no nível até obter outro tipo de classificação na análise de desempenho e potencial.

## IV — Norma genérica para acessos

14 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação obtida na análise de desempenho e potencial, e sujeito à existência prévia de vagas, com excepção da carreira técnica e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, da carreira de especialista.

15 — A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- Reclassificação ou reconversão;
- Recrutamento externo.

## CAPÍTULO II

### Carreiras e categorias

1 — Carreira operacional:

1.1 — Área de circulação:

Inspector de circulação;  
Controlador de circulação;  
Operador de circulação;  
Operador de manobras;  
Guarda de PN.

1.2 — Área de infra-estruturas:

Supervisor de infra-estruturas;  
Encarregado de infra-estruturas;  
Operador de infra-estruturas.

1.3 — Área de infra-estruturas — via:

Supervisor de via;  
Encarregado de via;  
Operador de via.

#### 1.4 — Área de apoio:

Auxiliar operacional.

#### 2 — Carreira de apoio operacional:

##### 2.1 — Área de armazéns:

Supervisor de armazém;  
Operador de armazém.

##### 2.2 — Área de condução de veículos automóveis:

Motorista.

##### 2.3 — Área de topografia:

Topógrafo.

##### 2.4 — Área de desenho:

Supervisor de desenho;  
Desenhador I;  
Desenhador II.

#### 3 — Carreira técnico-administrativa:

Assistente de gestão;  
Escriturário;  
Operador administrativo.

#### 4 — Carreira de especialista:

Especialista I;  
Especialista II;  
Especialista III.

#### 5 — Carreira técnica:

Técnico I;  
Técnico II;  
Técnico III.

### CAPÍTULO III

#### Definição de funções

##### Carreira operacional — área de circulação

###### *Inspector de circulação:*

Missão. — Coordenar, supervisionar e fiscalizar as actividades de comando e controlo da circulação, por forma a assegurar a regularidade e segurança na circulação dos comboios, bem como a qualidade do serviço prestado aos operadores ferroviários;

###### Actividades principais:

- Planear e coordenar as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho e ou orientar as áreas que estão sob a sua responsabilidade;
- Orientar e inspeccionar as actividades inerentes aos serviços da circulação de forma a garantir a sua segurança;
- Supervisionar e coordenar a actividade de regulação e de comando da circulação;
- Efectuar visitas aos diversos serviços intervenientes na circulação, a fim de analisar e resolver eventuais problemas;

Solucionar problemas pontuais que afectem o normal fluxo da circulação ferroviária, contactando os órgãos/entidades responsáveis necessários com vista à resolução definitiva do assunto;

Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;

Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;

Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente, garantir o funcionamento da informação hierárquica, estabelecendo, se necessário, interligações com outros órgãos da empresa;

Elaborar relatórios periódicos de actividade, propondo melhorias pontuais ou acções concertadas que visem uma melhor optimização dos serviços;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;

Supervisionar estações de complexidade de gestão mais elevada;

Colaborar na formação de pessoal;

Poder exercer funções de comando de circulação para os quais estiver habilitado (CTC, e estações complexas ou de comando centralizado).

###### *Controlador de circulação:*

Missão. — Assegurar a gestão e o bom funcionamento dos serviços das estruturas de comando e controlo da circulação, por forma a prestar um serviço de qualidade e segurança aos operadores ferroviários;

###### Actividades principais:

Planear, organizar e distribuir as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho;

Chefiar estações, garantindo as actividades de coordenação das operações necessárias à circulação de comboios;

Coordenar e executar o serviço de circulação, consoante o sistema de exploração onde labora;

Promover a segurança da circulação e o bom funcionamento da estação;

Resolver problemas pontuais relativos com escalas de serviço, entradas e saídas de serviço, etc.;

Comunicar a detecção de anomalias surgidas nas infra-estruturas e providenciar a sua reparação;

Gerir e controlar as circulações normais e especiais, elaborando folhas de marcha e prevenindo conflitos na circulação dos comboios;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

Coordenar as actividades dos operadores de manobras;

Prestar serviço de operador nas mesas de comando de itinerários (sinalização eléctrica, electromecânica e comando centra-



lizado), e exercer funções de chefe de linha em linhas com regime especiais de exploração;  
Colaborar na formação de pessoal.

Pode ainda prestar, quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

- Comunicar a detecção de anomalias surgidas no material circulante e providenciar a sua reparação;
- Recolher e ou registar dados referentes à gestão de material circulante;
- Vender títulos de transporte.

#### *Operador de circulação:*

Missão. — Realizar as actividades nas estações, cumprindo todas as formalidades e procedimentos associados à circulação dos comboios, no sentido de garantir um serviço de qualidade e segurança;

Actividades principais:

- Gerir as operações de controlo de tráfego, garantindo o cumprimento de todas as normas de regulamentação e segurança da circulação;
- Consultar os gráficos de utilização das linhas e estabelecer itinerários de circulação, concedendo prioridades de avanço;
- Executar serviço nas mesas de comando de itinerários em postos secundários de sinalização eléctricos ou electromecânicos;
- Assegurar todos os procedimentos relativos à função circulação inerente ao sistema de exploração onde labora;
- Identificar e solucionar irregularidades que possam afectar a circulação dos comboios;
- Chefiar estações ou apeadeiros pré-determinados, em linhas a designar, assegurando as actividades próprias de uma estação, nomeadamente as relativas à função circulação;
- Coordenar as actividades dos operadores de manobras;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada.

Pode ainda prestar quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

- Inspecionar os comboios a fim de verificar o estado de conservação das carruagens e tomar as medidas correctivas necessárias;
- Receber e fornecer informação relativa à situação dos comboios garantindo a fiabilidade da mesma. Prestar informações aos clientes;
- Exercer funções de chefe de comboios;
- Efectuar cargas e descargas e todo o serviço (quando necessário);

Elaborar e preparar a documentação de marcha dos comboios, garantindo a sua aptidão para circular;

Recolher, registar e transmitir dados, referentes à gestão do material circulante;

Controlar e estabelecer títulos de transporte em comboios e a designar.

#### *Operador de manobras:*

Missão. — Assegurar a realização de serviço de manobras de entrada e saída de comboios nas estações e terminais, bem como executar tarefas de apoio e conservação dos serviços da estação;

Actividades principais:

- Realizar itinerários em postos de manobra local ou em postos de sinalização electromecânica;
- Efectuar a mudança de itinerário de via através das agulhas manuais e ou eléctricas, verificando se o percurso do comboio está de acordo com os procedimentos definidos;
- Executar actividades de apoio aos serviços da estação;
- Garantir as operações de manutenção dos equipamentos para que esteja devidamente habilitado;
- Poder exercer vigilância de PN;
- Poder prestar serviço em comboios que circulem em certos regimes de exploração (CTC; RES);
- Proceder à identificação das carruagens do comboio com as respectivas placas de itinerário, numeração e de cauda;
- Orientar os maquinistas na execução de manobras variadas;
- Orientar e ou executar todos os procedimentos relativos a manobras de entrada e saída de comboios, formação e deformação, segundo as instruções recebidas;
- Receber, analisar e dar seguimento às instruções sobre as carruagens a «formar»;
- Seleccionar e agrupar no terreno o material circulante necessário para formar o comboio;
- Efectuar a formação e engatagem e ou desengatagem de material circulante;
- Efectuar cargas e descargas e todo o serviço (quando necessário).

#### *Guarda de passagem de nível:*

Missão. — Assegurar a normal circulação de comboios, controlando a circulação de veículos e peões nas passagens de nível, cumprindo todas as normas de segurança, com vista ao bom funcionamento do serviço;

Actividades principais:

- Garantir a segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível, por veículos e peões;
- Efectuar sinais regulamentares à passagem dos comboios;
- Efectuar a manutenção e a limpeza das instalações que estão à sua responsabilidade;
- Prestar informação à estação, em caso de avaria ou incidente na passagem de nível;

Prestar informações em caso de atrasos dos comboios a todos os utilizadores da passagem de nível.

#### **Carreira operacional — área de infra-estruturas**

##### *Supervisor de infra-estruturas:*

**Missão.** — Organizar, orientar e fiscalizar actividades de construção ou conservação de instalações fixas em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios;

##### **Actividades principais:**

- Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com órgãos/áreas da REFER;
- Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;
- Efectuar a gestão de materiais necessários, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos, para a sua equipa de trabalho;
- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;
- Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;
- Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos encaminhando-os para as entidades competentes;
- Inspeccionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;
- Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;
- Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;
- Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;
- Exercer funções de controlador de PCT;
- Colaborar na formação de pessoal.

##### *Encarregado de infra-estruturas:*

**Missão.** — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de infra-estruturas de suporte, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos;

##### **Actividades principais:**

- Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;
- Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;
- Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;
- Avaliar o nível de degradação das infra-estruturas, analisando os parâmetros mínimos de qualidade das mesmas;
- Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;
- Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade;
- Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;
- Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente;
- Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;
- Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;
- Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;
- Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;
- Exercer funções de operador de PCT;
- Colaborar na formação de pessoal.

##### *Operador de infra-estruturas:*

**Missão.** — Zelar pela manutenção e conservação das infra-estruturas existentes na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas;

##### **Actividades principais:**

- Executar reparações e obras de construção e ou conservação na área de actividade respectiva;
- Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;
- Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem como a sua condução;
- Efectuar cargas e descargas de materiais diversos;
- Substituir as peças avariadas.

##### **Especialidades:**

*Serralheiro civil.* — Traça, corta, fura, constrói, monta ou repara estruturas metálicas ligeiras a partir de chapas, perfilados ou tubos.

*Serralheiro de sinalização mecânica.* — Fabrica, monta, repara, afina e ensaia peças e equipamentos de sinalização mecânica.

*Electricista de catenária.* — Instala, conserva e repara o equipamento aéreo de transporte de

energia (catenária) e os aparelhos de transformação, corte, protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhes estão associados. *Guarda-fios.* — Erige e estabiliza postes, torres e outros suportes. Monta isoladores e outros aparelhos auxiliares. Monta, fixa e liga condutores e, em geral, monta, conserva, vigia e repara linhas aéreas, podendo, se necessário, montar linhas subterrâneas.

*Juntista de cabos.* — Monta, instala, liga e conserva os cabos aéreos e subterrâneos de telecomunicações, caixas de fim de cabos, armários, bobinas de carga e outros acessórios. Detecta, localiza e repara avarias dos cabos e executa as juntas de ligação.

*Electricista de sinalização.* — Monta, instala, conserva e repara sistemas de sinalização (eléctricos ou electromecânicos) ou de CTC, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia.

*Electricista de telecomunicações.* — Monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara aparelhos e instalações telefónicas (manuais ou automáticas), telegráficas, de transmissão de dados, de telecommando e telecontrolo, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia.

*Obras.* — Constrói cofragens, levanta, reveste e modifica maciços de alvenaria, executa trabalhos de drenagens, conserva e repara acessórios e aparelhos para distribuição de água, faz pinturas e revestimentos de paredes e aplica vidros e isolamentos.

#### **Carreira operacional — área de infra-estruturas — via**

##### *Supervisor de via:*

*Missão.* — Organizar, orientar e fiscalizar trabalhos de construção ou conservação da via e envolvente, em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios;

##### *Actividades principais:*

- Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com os outros órgãos/áreas da REFER;
- Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;
- Efectuar a gestão de materiais necessários à execução dos trabalhos, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos para a sua equipa;
- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos utilizados, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;
- Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;
- Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;
- Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos, encaminhando-os para as entidades competentes;

Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à execução de obras na via e envolvente;

Inspecionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;

Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;

Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;

Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;

Colaborar na formação decorrente da actividade de via.

##### *Encarregado de via:*

*Missão.* — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de via e envolvente, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos; *Actividades principais:*

- Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;
- Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;
- Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;
- Avaliar o nível de degradação da via, analisando os parâmetros mínimos de qualidade da mesma;
- Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;
- Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade, bem como a sua condução;
- Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;
- Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;
- Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;
- Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;
- Colaborar na formação decorrente da actividade de via;
- Exercer tarefas relativas ao controlo da via interdita;
- Pode exercer todas as funções atribuídas ao operador de via, quer esporadicamente dentro da organização tradicional do trabalho

da especialidade, quer permanentemente em situações organizacionais e técnicas mais desenvolvidas.

#### *Operador de via:*

**Missão.** — Zelar pela manutenção e conservação da via e sua envolvente na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas;

#### **Actividades principais:**

- Executar reparações e obras de construção e ou conservação na área da via e envolvente;
- Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;
- Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem como a sua condução;
- Efectuar cargas e descargas de materiais diversos;
- Substituir as peças avariadas.

#### **Especialidades:**

**Via.** — Implanta, mantém e conserva a via e, se para tal estiver devidamente habilitado, realiza manobras e operações com máquinas pesadas de via, assim como assegura a sua manutenção e conservação.

**Florestal.** — Conserva povoamentos florestais, poda e abate árvores, garantindo a segurança da circulação no que se refere à envolvente da via, colabora na inventariação de propriedades e de valores dominiais da empresa ou de propriedades confinantes.

**Deservagem química.** — Prepara e reabastece o comboio de serviço com os produtos adequados, regula e opera com a aparelhagem de pulverização.

### **Carreira operacional — área de apoio**

#### *Auxiliar operacional:*

**Missão.** — Desempenhar tarefas básicas relativas a cada área de actividade, nomeadamente efectuando cargas e descargas e transporte de material e dar todo o tipo de apoio necessário à sua equipa de trabalhos;

#### **Actividades principais:**

- Carregar e descarregar materiais de apoio à produção;
- Conduzir e manobrar as máquinas necessárias ao carregamento/d Descarregamento de material;
- Efectuar a limpeza de peças, edifícios e instalações, e operações de lubrificação e manutenção de equipamentos;
- Preparar os materiais e o terreno para a execução das tarefas;
- Dar resposta a solicitações de âmbito diverso, sempre que solicitado.

### **Carreira de apoio operacional — área de armazéns**

#### *Supervisor de armazém:*

**Missão.** — Assegurar o abastecimento de materiais, garantindo a gestão e o bom funcionamento do armazém e evitando a ruptura ou excesso de *stocks*, por forma a responder às solicitações de materiais, por parte de qualquer órgão da REFER;

#### **Actividades principais:**

- Planear as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho;
- Efectuar a gestão de materiais;
- Analisar a quantidade e qualidade dos materiais que são descarregados em armazém e proceder à respectiva catalogação;
- Controlar o processo de inventário e efectuar contagens periódicas de controlo de existências;
- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes em armazém, bem como gerir o próprio espaço do armazém;
- Efectuar a gestão da base de dados de materiais e requisições;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Assegurar o fornecimento atempado de material solicitado, prevenindo a ruptura ou excesso de *stocks*;
- Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

#### *Operador de armazém:*

**Missão.** — Receber, conferir, armazenar materiais e efectuar a sua gestão em armazém, por forma a satisfazer rapidamente as necessidades dos diversos órgãos e visando a prestação de um serviço de qualidade;

#### **Actividades principais:**

- Receber, armazenar e arrumar o material e conferir com as respectivas guias de remessa;
- Efectuar a manutenção do material que se encontra em armazém;
- Alimentar o sistema informático relativo às entradas e saídas de materiais;
- Proceder à inventariação e controlo periódico dos materiais existentes em armazém;
- Preparar, formar e avaliar a sua equipa de trabalho;
- Receber e conferir requisições de materiais;
- Verificar, preparar e efectuar a distribuição do material requisitado pelos diversos órgãos;
- Cumprir todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

### **Carreira de apoio operacional — área de condução de veículos automóveis**

#### *Motorista:*

**Missão.** — Assegurar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente, dentro dos prazos definidos e nas melhores condições de entrega, visando a prestação de um serviço de qualidade;

#### Actividades principais:

- Efectuar a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade;
- Efectuar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente;
- Efectuar cargas e descargas de material e o respectivo acondicionamento;
- Organizar o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades;
- Adquirir alguns consumíveis necessários ao economato;
- Efectuar a recolha e distribuição de expediente, documentação e mercadorias, pelas diversas áreas da empresa ou por entidades externas.

#### Carreira de apoio operacional — área de topografia

##### Topógrafo:

**Missão.** — Conceber e orientar todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, cadastrais e dominiais, bem como fiscalizar, orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade, a fim de contribuir para a realização dos projectos de engenharia e arquitectura;

##### Actividades principais:

- Efectuar plantas topográficas, perfis longitudinais e perfis transversais;
- Executar plantas dominiais e cadastrais;
- Executar nivelamentos de precisão;
- Elaborar todos os cálculos necessários, com base nos levantamentos efectuados;
- Efectuar a implantação do estudo, após a validação pelas entidades competentes;
- Elaborar relatórios do trabalho efectuado nos levantamentos;
- Organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;
- Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;
- Orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade;
- Dar apoio, de cariz especializado, sempre que seja solicitado.

#### Carreira de apoio operacional — área de desenho

##### Supervisor de desenho:

**Missão.** — Coordenar e organizar trabalhos técnicos de desenho, mapas, gráficos e cálculos de projectos relativos ao negócio ferroviário, assegurando a fiabilidade da informação fornecida;

**Actividades principais:**

- Programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;
- Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;

- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Contactar com as diversas áreas da REFER, garantindo a obtenção da informação necessária ao desenvolvimento das suas actividades;
- Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente no sentido de recolher e fornecer informação para o desenvolvimento de estudos vários;
- Colaborar na formação de pessoal.

*Desenhador I.* — A missão e actividades principais descritas nesta categoria têm maior exigência e responsabilidade do que as da categoria de desenhador II, e correspondem a competência técnica e prática acrescidas, comprovadamente, através de concurso:

**Missão.** — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada;

##### Actividades principais:

- Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;
- Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;
- Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;
- Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitado;
- Organizar os arquivos da sala de desenho.

##### Desenhador II:

**Missão.** — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada;

##### Actividades principais:

- Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;
- Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;
- Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;
- Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitado;
- Organizar os arquivos da sala de desenho.

#### Carreira técnico-administrativa

##### Assistente de gestão:

**Missão.** — Orientar, organizar e executar tarefas qualificadas na sua área de especialidade, controlando os resultados, acompanhando e orientando a sua realização, por forma a contribuir activamente para o alcance dos objectivos definidos;

##### Actividades principais:

- Receber, preparar e disponibilizar a informação necessária para a execução das activi-

dades da sua área de responsabilidade: administrativa, informática, organização e estudo de funções, comercial e segurança; Preparar e colaborar na execução das tarefas de índole técnico-administrativa de maior responsabilidade; Analisar e distribuir as tarefas pelos colaboradores, acompanhando a execução das actividades; Organizar e processar documentação relativa à sua área de actividade; Manter e actualizar arquivos com informação relativa à sua área de actividade; Sugerir medidas correctivas às acções realizadas sempre que se torne necessário; Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada; Dar formação na sua área de actividade; Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

#### Especialidades:

Administrativa;  
Informática;  
Organização e estudo de funções;  
Comercial;  
Segurança no trabalho;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

#### *Escriturário:*

Missão. — Executar tarefas de natureza administrativa, mais ou menos diversificadas em função do seu ramo de actividade e através de recurso a meios informáticos;

#### Actividades principais:

Receber, enviar e documentar o expediente da sua área de actividade;  
Examinar, separar, classificar, tratar, compilar e arquivar o correio interno ou externo;  
Recolher e preparar dados para as respostas ao correio recebido e expedir documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;  
Classificar, conservar e registar a entrada ou saída de livros, publicações e documentos diversos;  
Preencher, conferir, tratar, arquivar e encaminhar modelos, oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da empresa;  
Operar, com meios automáticos de tratamento de informação, para executar as tarefas a seu cargo;  
Proceder ao atendimento e encaminhamento de pessoas, quer por via directa, quer por via telefónica;  
Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

#### *Operador administrativo:*

Missão. — Assegurar a recolha e distribuição de expediente relativo à sua área de actividade, bem como dar outro tipo de apoio administrativo, sempre que seja solicitado;

Reproduzir documentação através do recurso a variados meios tecnológicos;

#### Actividades principais:

Recolher, seleccionar, registar e distribuir expediente (interno e ou externo) pelos diversos órgãos;  
Fotocopiar, reproduzir e arquivar documentos, sempre que solicitado;  
Enviar e recepcionar telecópias;  
Assegurar o correcto atendimento e encaminhamento de pessoas para as entidades respectivas;  
Assegurar a recepção e encaminhamento de chamadas telefónicas;  
Dar resposta a solicitações de âmbito diverso;  
Entregar documentação diversa a entidades externas à REFER;  
Efectuar deslocações a determinadas entidades no exterior para responder a solicitações variadas;  
Conduzir viaturas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário.

#### **Carreira de especialista**

#### *Especialista I, II e III:*

Missão. — Apoiar e desenvolver actividades relativas a uma dada área de especialização ferroviária ou outra, tendo em consideração os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, promovendo a segurança e o desempenho eficiente na sua área de actuação;

#### Actividades principais:

Elaborar e analisar estudos diversos;  
Prestar apoio técnico no âmbito da sua especialidade;  
Participar na elaboração de normas, de acordo com as regulamentações técnicas;  
Elaborar pareceres técnicos sobre projectos apresentados;  
Elaborar a documentação relacionada com o tipo de actividade que desenvolve e o arquivo da mesma;  
Elaborar os planos de actividades apoiando o cumprimento dos planos orçamentais;  
Analisar e programar as tarefas a efectuar pelo pessoal da sua área de actuação;  
Elaborar relatórios referentes ao estado dos equipamentos e instalações;  
Efectuar tarefas de âmbito administrativo relacionadas com a sua área de actividade;  
Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;  
Apoiar a coordenação das actividades que lhe estejam confiadas;  
Dar formação na sua área de actividade.

#### Especialidades:

Circulação;  
Via;  
Sinalização;  
Informática;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

*Nota.* — As categorias de especialista I, II e III têm uma descrição comum, diferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

## Carreira técnica

### Técnico I, II e III:

**Missão.** — Definir e supervisionar as actividades de projecto ou de âmbito operacional da sua área funcional, controlando os resultados por forma a atingir os objectivos e normativos preconizados pela REFER;

Analisar, processar e emitir a documentação inerente à sua área funcional, cumprindo todas as formalidades legais, fiscais e técnicas, no sentido de fornecer informação fiável e atempada para a tomada de decisão e o controlo de gestão;

**Actividades principais:**

Planear as acções a desenvolver no âmbito da sua actividade;

Assegurar o cumprimento de prazos, normas e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

Definir normas e procedimentos no âmbito da sua área funcional;

Garantir um eficiente sistema de comunicação interno;

Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente para melhorar métodos e processos de trabalho;

Participar na selecção de prestadores de serviços para o desenvolvimento de projectos de parceria;

Acompanhar a realização de estudos e projectos desenvolvidos por entidades externas;

Elaborar projectos na sua área de actuação;

Emitir pareceres técnicos sempre que para tal seja solicitado;

Analisar condições e emitir pareceres no âmbito da sua área funcional sobre documentação variada;

Esclarecer dúvidas de outros órgãos da REFER e de colaboradores sobre os vários assuntos relacionados com a sua área de actividade;

Dar formação na sua especialidade.

### Notas

A categoria de técnico III constitui o nível de base da carreira técnica: a classificação na base corresponde ao índice 292 para os técnicos com habilitações literárias de bacharelato e ao índice 326 para os técnicos com as de licenciatura.

As categorias de técnico I, II e III têm uma descrição comum, deferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

### Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

	Categoria nova	Categoria anterior
<b>Carreira operacional</b>		
Área de circulação .....	Inspector de circulação .....	Inspector de movimento. Inspector chefe de movimento
	Controlador de circulação .....	Chefe de estação. Chefe de regulação. Regulador. Factor.
	Operador de circulação .....	Operador de movimento. Assistente de estação. Fiel de estação.
	Operador de manobras .....	Encarregado de manobras. Manobrador de estação.
	Guarda de PN .....	
Área de infra-estruturas .....	Supervisor de infra-estruturas .....	Mestre de IF. Mestre electricista de IF. Contramestre de IF. Contramestre electricista de IF. Encarregado geral de obras.
	Encarregado de infra-estruturas .....	Chefe de brigada de IF. Chefe de brigada electricista de IF. Analista. Preparador de laboratório. Encarregado de obras. Chefe de equipa de obras.
	Operador de infra-estruturas .....	Operário de IF. Operário electricista de IF. Operário de material. Operário de obras.

	Categoria nova	Categoria anterior
Área de infra-estruturas — via .....	Supervisor de via .....	Contramestre de via.
	Encarregado de via .....	Chefe de brigada de via. Chefe de brigada de deservagem química. Chefe de brigada florestal. Chefe de máquinas pesadas de via.
	Operador de via .....	Subchefe de brigada de via. Operário de deservagem química. Condutor-manobrador. Condutor-operador. Operário de via. Operário florestal.
Área de apoio .....	Auxiliar operacional .....	Auxiliar de serviços gerais. Auxiliar de estação. Porta-miras.

#### Carreira de apoio operacional

Área de armazéns .....	Supervisor de armazém .....	Encarregado geral de armazém. Chefe de armazém geral. Encarregado de armazém. Chefe de armazém.
	Operador de armazém .....	Recebedor de materiais. Operador de armazém.
Área de condução de veículos automóveis ...	Motorista .....	Motorista de autocarros. Motorista de pesados. Motorista de ligeiros.
Área de topografia .....	Topógrafo .....	Topógrafo geómetra. Topógrafo.
Área de desenho .....	Supervisor de desenho .....	Desenhador-coordenador.
	Desenhador I .....	Desenhador-projectista.
	Desenhador II .....	Desenhador.

#### Carreira técnico-administrativa

	Assistente de gestão .....	Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de vendas. Chefe administrativo. Assistente administrativo I. Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de segurança no trabalho. Chefe de secção. Assistente administrativo II.
	Escriturário .....	Escriturário.
	Operador administrativo .....	Operador de máquinas de reprografia. Chefe de contínuos. Ecónomo. Telefonista. Auxiliar administrativo. Contínuo.



	Categoria nova	Categoria anterior
<b>Carreira de especialista</b>		
	Especialista I .....	Técnico prático. Especialista I.
	Especialista II .....	Técnico prático. Especialista II.
	Especialista III .....	Técnico prático. Especialista III.
<b>Carreira técnica</b>		
	Técnico I .....	Técnico licenciado. Técnico bacharel.
	Técnico II .....	Técnico licenciado. Técnico bacharel.
	Técnico III .....	Técnico licenciado. Técnico bacharel.

#### Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

Categoria anterior	Categoria nova
Analista .....	Encarregado de infra-estruturas.
Assistente administrativo I .....	Assistente de gestão.
Assistente administrativo II .....	Assistente de gestão.
Assistente de estação .....	Operador de circulação.
Auxiliar administrativo .....	Operador administrativo.
Auxiliar de estação .....	Auxiliar operacional.
Auxiliar de serviços gerais .....	Auxiliar operacional.
Chefe administrativo .....	Assistente de gestão I.
Chefe de armazém .....	Supervisor de armazém.
Chefe de armazém geral .....	Supervisor de armazém.
Chefe de brigada de deservagem química.	Encarregado de via.
Chefe de brigada de IF .....	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada de via .....	Encarregado de via.
Chefe de brigada electricista de IF .....	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada florestal .....	Encarregado de via.
Chefe de contínuos .....	Operador administrativo.
Chefe de equipa de obras .....	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de estação .....	Controlador de circulação.
Chefe de máquinas pesadas de via .....	Encarregado de via.
Chefe de regulação .....	Controlador de circulação.
Chefe de secção .....	Assistente de gestão I.
Condutor manobrador .....	Operador de via.
Condutor operador .....	Operador de via.
Contínuo .....	Operador administrativo.
Contramestre de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Contramestre de via .....	Supervisor de via.
Contramestre electricista de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Desenhador .....	Desenhador II.
Desenhador-coordenador .....	Supervisor de desenho.
Desenhador-projectista .....	Desenhador II.
Ecónomo .....	Operador administrativo.
Encarregado de armazém .....	Supervisor de armazém.
Encarregado de manobras .....	Operador de manobras.
Encarregado de obras .....	Encarregado de infra-estruturas.
Encarregado geral de armazém .....	Supervisor de armazém.
Encarregado geral de obras .....	Supervisor de infra-estruturas.
Escrutário .....	Escrutário.
Especialista I .....	Especialista I.
Especialista II .....	Especialista II.
Especialista III .....	Especialista III.

Categoria anterior	Categoria nova
Factor .....	Controlador de circulação.
Fiel de estação .....	Operador de circulação.
Guarda de PN .....	Guarda de PN.
Inspector-chefe de movimento .....	Inspector de circulação.
Inspector de movimento .....	Inspector de circulação.
Manobrador de estação .....	Operador de manobras.
Mestre de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Mestre electricista de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Motorista de autocarros .....	Motorista.
Motorista de ligeiros .....	Motorista.
Motorista de pesados .....	Motorista.
Operador de armazém .....	Operador de armazém.
Operador de movimento .....	Operador de circulação.
Operador de máquinas de reprografia.	Operador administrativo.
Operário de deservagem química	Operador de via.
Operário de IF .....	Operador de infra-estruturas.
Operário de material .....	Operador de infra-estruturas.
Operário de obras .....	Operador de infra-estruturas.
Operário de via .....	Operador de via.
Operário electricista de IF .....	Operador de infra-estruturas.
Operário florestal .....	Operador de via.
Porta-miras .....	Auxiliar operacional.
Preparador de laboratório .....	Encarregado de infra-estruturas.
Promotor de segurança no trabalho.	Assistente de gestão.
Promotor de vendas .....	Assistente de gestão.
Recebedor de materiais .....	Operador de armazém.
Regulador .....	Controlador de circulação.
Subchefe de brigada de via .....	Operador de via.
Técnico auxiliar/assistente técnico	Assistente de gestão.
Técnico bacharel .....	Técnico I.
Técnico bacharel .....	Técnico II.
Técnico bacharel .....	Técnico III.
Técnico licenciado .....	Técnico I.
Técnico licenciado .....	Técnico II.
Técnico licenciado .....	Técnico III.
Técnico prático .....	Especialista I.
Técnico prático .....	Especialista II.
Técnico prático .....	Especialista III.
Telefonista .....	Operador administrativo.
Topógrafo .....	Topógrafo.
Topógrafo geómetra .....	Topógrafo.

## CAPÍTULO IV

### Grelha de integração salarial —por carreira e por categoria —grelha de transição salarial

#### Grelha salarial por carreira

##### Carreira operacional —área de circulação

Inspector de circulação .....	215	238	254	277	296	341
Controlador de circulação ....	172 142	181 149	192 158	202 165	212	
Operador de circulação .....	136	142	147	152	158	162
Operador de manobras .....	122	128	132	136	139	145
Guarda de PN .....	102	104	106			

##### Carreira operacional —área de infra-estruturas

Supervisor de infra-estruturas	215	238	254	277	296	341
Encarregado de infra-estrutura	172	181	192	202	212	
Operador de infra-estruturas	142	149	158	165	172	178

##### Carreira operacional —área de infra-estruturas — via

Supervisor de via .....	192	206	220	238	247	263
Encarregado de via .....	151	158	162	170	178	
Operador de via .....	122	128	136	145	151	158

##### Carreira de apoio

Auxiliar operacional .....	115	117	119			
----------------------------	-----	-----	-----	--	--	--

##### Carreira de apoio operacional —área de armazém

Supervisor de armazém .....	192	206	220	238	247	259
Operador de armazém .....	132	136	142	147	152	158

##### Carreira de apoio operacional —área de condução de veículos automóveis

Motorista .....	132	136	145	154	163	172
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

##### Carreira de apoio operacional —área de topografia

Topógrafo .....	192	206	220	238	251	265
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

##### Carreira de apoio operacional —área de desenho

Supervisor de desenho .....	206	220	238	247	263	
Desenhador I .....	172	181	192	202	212	
Desenhador II .....	142	149	158	165	172	178

##### Carreira técnico-administrativa

Assistente de gestão .....	212 172	220 181	238 192	247 202	263	
----------------------------	------------	------------	------------	------------	-----	--

Escriturário .....	142	149	158	165	172	178
Operador administrativo .....	115	119	124	128	132	136

#### Carreira de especialista

Especialista I .....	351	373	393	403		
Especialista II .....	250	265	280	296	317	341
Especialista III .....	192	198	212	220	231	242

#### Carreira técnica

Técnico I .....	670	711	760	809	858	907
Técnico II .....	501	535	578	631	650	
Técnico III .....	292	326	377	421	443	465

#### Grelha salarial por categoria

Técnico I .....	670	711	760	809	858	907
Técnico II .....	501	535	578	631	650	
Técnico III .....	292	326	377	421	443	465
Especialista I .....	351	373	393	403		
Especialista II .....	250	265	280	296	317	341

Inspector de circulação .....	215	238	254	277	296	341
Supervisor de infra-estruturas						

Assistente de gestão .....	212 172	220 181	238 192	247 202	263	
----------------------------	------------	------------	------------	------------	-----	--

Supervisor de desenho .....	206	220	238	247	263	
Topógrafo .....	192	206	220	238	251	265
Supervisor de armazém .....	192	206	220	238	247	259
Supervisor de via .....	192	206	220	238	247	263
Especialista III .....	192	198	212	220	231	242

Desenhador I .....	172	181	192	202	212	
Encarregado de infra-estruturas .....	172	181	192	202	212	

Controlador de circulação ....	172 142	181 149	192 158	202 165	212	
--------------------------------	------------	------------	------------	------------	-----	--

Encarregado de via .....	151	158	162	170	178	
--------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	--

Escriturário .....						
Desenhador II .....	142	149	158	165	172	178
Operador de infra-estruturas						

Operador de circulação .....	136	142	147	152	158	162
Motorista .....	132	136	145	154	163	172
Operador de armazém .....	132	136	142	147	152	158
Operador de via .....	122	128	136	145	151	158
Operador de manobras .....	122	128	132	136	139	145
Operador administrativo .....	115	119	124	128	132	136
Auxiliar operacional .....	115	117	119			
Guarda de PN .....	102	104	106			

#### Grelha de transição salarial

##### Área de circulação

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Inspector de circulação .....	176 183	215 N 215 N	201 N 208 N	208 N 215 N	215 N

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Inspector de circulação . . . . .	190	215 N	215 N		
	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
	251	296 N	285 N	291 N	296 N
Controlador de circulação . . . .	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Operador de circulação . . . . .	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	142 N	139 N	142 N	
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	147 N	147 N		
	132	152 N	151 N	152 N	
	134	152 N	152 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
Operador de manobras . . . . .	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	124 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
Guarda de PN . . . . .	89	102 N	101 N	102 N	
	90	102 N	102 N		
	92	104 N	104 N		

#### Área de infra-estruturas

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Supervisor de infra-estruturas . . .	170	215 N	197 N	206 N	215 N
	176	215 N	201 N	208 N	215 N
	183	215 N	208 N	215 N	
	190	215 N	215 N		
	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
	251	296 N	285 N	291 N	296 N

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Encarregado de infra-estruturas	143	172 N	164 N	168 N	172 N
	146	172 N	166 N	169 N	172 N
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Operador de infra-estruturas . . .	108	142 N	124 N	133 N	142 N
	118	142 N	135 N	139 N	142 N
	120	142 N	136 N	139 N	142 N
	121	142 N	139 N	141 N	142 N
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		

#### Área de infra-estruturas →via

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Supervisor de via . . . . .	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
Encarregado de via . . . . .	132	151 N	151 N		
	134	151 N	151 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
Operador de via . . . . .	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	125 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	116	136 N	132 N	134 N	136 N
	117	136 N	133 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	145 N	139 N	142 N	145 N
	124	145 N	142 N	145 N	
	126	145 N	144 N	145 N	
	129	145 N	145 N		

#### Área de apoio

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Auxiliar operacional . . . . .	100	115 N	114 N	115 N	
	102	115 N	115 N		
	104	117 N	117 N		

### Área de armazém

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Supervisor de armazém . . . . .	146	192 N	168 N	180 N	192 N
	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	220 N	220 N		
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Operador de armazém . . . . .	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	142 N	139 N	142 N	
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	147 N	147 N		

### Área de condução de veículos

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Motorista . . . . .	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	145 N	139 N	142 N	145 N
	124	145 N	142 N	145 N	
	126	145 N	144 N	145 N	
	129	145 N	145 N		
	132	154 N	151 N	154 N	
	134	154 N	153 N	154 N	
	137	154 N	154 N		
	140	163 N	160 N	163 N	
	143	163 N	163 N		
	146	172 N	166 N	169 N	172 N

### Área de topografia

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Topógrafo . . . . .	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	220 N	220 N		
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	251 N	247 N	251 N	
	224	251 N	251 N		
	230	265 N	261 N	265 N	

### Área de desenho

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Supervisor de desenho . . . . .	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	238 N	223 N	229 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Desenhador I . . . . .	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Desenhador II . . . . .	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		

### Área técnico-administrativa

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Assistente de gestão . . . . .	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	212 N	200 N	206 N	212 N
	183	220 N	207 N	216 N	220 N
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	238 N	223 N	229 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Escriturário . . . . .	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		
Operador administrativo . . . . .	100	115 N	114 N	115 N	
	102	115 N	115 N		
	104	119 N	119 N		
	106	119 N	119 N		
	108	124 N	124 N		
	109	124 N	124 N		
	110	128 N	125 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	128 N	128 N		
	116	128 N	128 N		
	117	128 N	128 N		

# Área de especialista

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Especialista I .....	306 312 319 332	351 N 351 N 373 N 373 N	347 N 351 N 364 N 373 N	351 N 373 N	
Especialista II .....	217 224 230 238 244 251 259 265 272 282	250 N 250 N 265 N 265 N 280 N 280 N 296 N 296 N 317 N 317 N	247 N 250 N 261 N 265 N 278 N 280 N 294 N 296 N 310 N 317 N	250 N 265 N 280 N 296 N 317 N	
Especialista III .....	160 165 170 176 183 190 196	192 N 192 N 192 N 198 N 212 N 212 N 220 N	182 N 188 N 192 N 198 N 208 N 212 N 220 N	187 N 192 N 212 N	192 N

# Carreira técnica

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Técnico I .....	224 225 236 237 250 251 267 284 300	670 N 670 N 670 N 670 N 711 N 711 N 760 N 809 N 858 N	642 N 645 N 670 N 670 N 711 N 711 N 760 N 809 N 858 N	656 N 658 N	670 N 670 N
Técnico II .....	153 154 165 166 177 178 188 189 190 199 200 201 212 213 223	501 N 501 N 501 N 501 N 501 N 535 N 535 N 535 N 535 N 535 N 578 N 578 N 578 N 631 N 631 N 631 N	441 N 444 N 473 N 476 N 501 N 510 N 535 N 535 N 535 N 570 N 573 N 576 N 609 N 611 N 631 N	471 N 473 N 487 N 489 N 523 N 535 N 578 N 578 N 578 N 620 N 621 N	501 N 501 N 501 N 501 N 535 N 535 N 631 N 631 N
Técnico III .....	86 94 (a) 103 (b) 103 112 113 122 123 132 133 142 143 144	292 N 292 N 292 N 326 N 326 N 326 N 377 N 377 N 377 N 377 N 421 N 421 N 421 N	249 N 272 N 292 N 299 N 321 N 324 N 352 N 354 N 376 N 377 N 407 N 410 N 413 N	271 N 282 N 313 N 326 N 326 N 365 N 366 N 377 N 414 N 421 N 421 N	292 N 292 N 326 N 377 N 377 N 421 N

(a) Técnico bacharel.  
(b) Técnico licenciado.

# ANEXO II

## Tabela de remunerações mínimas

Índice 100= 76 520\$

Índice	Valor
101 .....	77 285\$00
102 .....	78 050\$00
104 .....	79 581\$00
106 .....	81 111\$00
114 .....	87 233\$00
115 .....	87 998\$00
117 .....	89 528\$00
119 .....	91 059\$00
121 .....	92 589\$00
122 .....	93 354\$00
124 .....	94 885\$00
125 .....	95 650\$00
127 .....	97 180\$00
128 .....	97 946\$00
130 .....	99 476\$00
132 .....	101 006\$00
133 .....	101 772\$00
134 .....	102 537\$00
135 .....	103 302\$00
136 .....	104 067\$00
139 .....	106 363\$00
141 .....	107 893\$00
142 .....	108 658\$00
144 .....	110 189\$00
145 .....	110 954\$00
147 .....	112 484\$00
149 .....	114 015\$00
151 .....	115 545\$00
152 .....	116 310\$00
153 .....	117 076\$00
154 .....	117 841\$00
156 .....	119 371\$00
158 .....	120 902\$00
160 .....	122 432\$00
161 .....	123 197\$00
162 .....	123 962\$00
163 .....	124 728\$00
164 .....	125 493\$00
165 .....	126 258\$00
166 .....	127 023\$00
168 .....	128 554\$00
169 .....	129 319\$00
170 .....	130 084\$00
171 .....	130 849\$00
172 .....	131 614\$00
176 .....	134 675\$00
177 .....	135 440\$00
178 .....	136 206\$00
179 .....	136 971\$00
180 .....	137 736\$00
181 .....	138 501\$00
182 .....	139 266\$00
183 .....	140 032\$00
187 .....	143 092\$00
188 .....	143 858\$00
192 .....	146 918\$00
197 .....	150 744\$00
198 .....	151 510\$00
200 .....	153 040\$00
201 .....	153 805\$00
202 .....	154 570\$00
206 .....	157 631\$00
207 .....	158 396\$00
208 .....	159 162\$00
212 .....	162 222\$00
215 .....	164 518\$00
216 .....	165 283\$00
220 .....	168 344\$00
223 .....	170 640\$00
224 .....	171 405\$00
229 .....	175 231\$00
230 .....	175 996\$00
231 .....	176 761\$00

Índice	Valor
236	180 587\$00
238	182 118\$00
242	185 178\$00
247	189 004\$00
248	189 770\$00
249	190 535\$00
250	191 300\$00
251	192 065\$00
254	194 361\$00
259	198 187\$00
261	199 717\$00
262	200 482\$00
263	201 248\$00
265	202 778\$00
269	205 839\$00
271	207 369\$00
272	208 134\$00
275	210 430\$00
277	211 960\$00
278	212 726\$00
280	214 256\$00
282	215 786\$00
285	218 082\$00
291	222 673\$00
292	223 438\$00
294	224 969\$00
296	226 499\$00
299	228 795\$00
310	237 212\$00
313	239 508\$00
317	242 568\$00
321	245 629\$00
324	247 925\$00
326	249 455\$00
341	260 933\$00
347	265 524\$00
351	268 585\$00
352	269 350\$00
354	270 881\$00
364	278 533\$00
365	279 298\$00
366	280 063\$00
373	285 420\$00
376	287 715\$00
377	288 480\$00
393	300 724\$00
403	308 376\$00
407	311 436\$00
410	313 732\$00
413	316 028\$00
414	316 793\$00
421	322 149\$00
441	337 453\$00
443	338 984\$00
444	339 749\$00
465	355 818\$00
471	360 409\$00
473	361 940\$00
476	364 235\$00
487	372 652\$00
489	374 183\$00
501	383 365\$00
510	390 252\$00
523	400 200\$00
535	409 382\$00
570	436 164\$00
573	438 460\$00
576	440 755\$00
578	442 286\$00
609	466 007\$00
611	467 537\$00
620	474 424\$00
621	475 189\$00
631	482 841\$00
642	491 258\$00
645	493 554\$00
650	497 380\$00
656	501 971\$00
658	503 502\$00

Índice	Valor
670	512 684\$00
711	544 057\$00
760	581 552\$00
809	619 047\$00
858	656 542\$00
907	694 036\$00

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

Índice 100= 78 816\$

Índice	Valor
101	79 604\$00
102	80 392\$00
104	81 969\$00
106	83 545\$00
114	89 850\$00
115	90 638\$00
117	92 215\$00
119	93 791\$00
121	95 367\$00
122	96 156\$00
124	97 732\$00
125	98 520\$00
127	100 096\$00
128	100 884\$00
130	102 461\$00
132	104 037\$00
133	104 825\$00
134	105 613\$00
135	106 402\$00
136	107 190\$00
139	109 554\$00
141	111 131\$00
142	111 919\$00
144	113 495\$00
145	114 283\$00
147	115 860\$00
149	117 436\$00
151	119 012\$00
152	119 800\$00
153	120 588\$00
154	121 377\$00
156	122 953\$00
158	124 529\$00
160	126 106\$00
161	126 894\$00
162	127 682\$00
163	128 470\$00
164	129 258\$00
165	130 046\$00
166	130 835\$00
168	132 411\$00
169	133 199\$00
170	133 987\$00
171	134 775\$00
172	135 564\$00
176	138 716\$00
177	139 504\$00
178	140 292\$00
179	141 081\$00
180	141 869\$00
181	142 657\$00
182	143 445\$00
183	144 233\$00
187	147 386\$00
188	148 174\$00
192	151 327\$00
197	155 268\$00
198	156 056\$00
200	157 632\$00
201	158 420\$00

Índice	Valor
202	159 208\$00
206	162 361\$00
207	163 149\$00
208	163 937\$00
212	167 090\$00
215	169 454\$00
216	170 243\$00
220	173 395\$00
223	175 760\$00
224	176 548\$00
229	180 489\$00
230	181 277\$00
231	182 065\$00
236	186 006\$00
238	187 582\$00
242	190 735\$00
247	194 676\$00
248	195 464\$00
249	196 252\$00
250	197 040\$00
251	197 828\$00
254	200 193\$00
259	204 133\$00
261	205 710\$00
262	206 498\$00
263	207 286\$00
265	208 862\$00
269	212 015\$00
271	213 591\$00
272	214 380\$00
275	216 744\$00
277	218 320\$00
278	219 108\$00
280	220 685\$00
282	222 261\$00
285	224 626\$00
291	229 355\$00
292	230 143\$00
294	231 719\$00
296	233 295\$00
299	235 660\$00
310	244 330\$00
313	246 694\$00
317	249 847\$00
321	252 999\$00
324	255 364\$00
326	256 940\$00
341	268 763\$00
347	273 492\$00
351	276 644\$00
352	277 432\$00
354	279 009\$00
364	286 890\$00
365	287 678\$00
366	288 467\$00
373	293 984\$00
376	296 348\$00
377	297 136\$00
393	309 747\$00
403	317 628\$00
407	320 781\$00
410	323 146\$00
413	325 510\$00
414	326 298\$00
421	331 815\$00
441	347 579\$00
443	349 155\$00
444	349 943\$00
465	366 494\$00
471	371 223\$00
473	372 800\$00
476	375 164\$00
487	383 834\$00
489	385 410\$00
501	394 868\$00
510	401 962\$00
523	412 208\$00
535	421 666\$00
570	449 251\$00

Índice	Valor
573	451 616\$00
576	453 980\$00
578	455 556\$00
609	479 989\$00
611	481 566\$00
620	488 659\$00
621	489 447\$00
631	497 329\$00
642	505 999\$00
645	508 363\$00
650	512 304\$00
656	517 033\$00
658	518 609\$00
670	528 067\$00
711	560 382\$00
760	599 002\$00
809	637 621\$00
858	676 241\$00
907	714 861\$00

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — SNTSF:

*José Manuel Rodrigues Oliveira —Manuel Paulino Silva Alexandre —Serafim Cerqueira Miguel —(Assinatura ilegível) —Quirino de Matos Borrego —(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 3 de Julho de 2000.

Depositado em 13 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 231/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SITIC — Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante, na área de Portugal continental.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

- a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cooperar, na medida do possível, nos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo de empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa;
- c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;
- d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respectivas carreiras profissionais;
- e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- f) Garantir o normal exercício da actividade sindical na empresa, sem perda, para os trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a lei;
- g) Fornecer aos sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;

- h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotizações sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste acordo de empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — 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 a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste acordo de empresa;
- e) 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.

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

## CAPÍTULO III

### Condições de admissão

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que seja precedido de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas, desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de licenciatura ou bacharelato ou grau legalmente equivalente.



## CAPÍTULO IV

### Trabalho em regime de comissão de serviço

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de direcção e responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.

2 — As funções de secretariado aos membros do conselho de administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior, são igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Forma

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2 — A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente acordo de empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se neste as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;
- b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;
- c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e na última parte da

alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

Os aspectos não previstos nas cláusulas precedentes sobre esta matéria regem-se pela lei e pelas disposições internas vigentes.

## CAPÍTULO V

### Categorias e carreiras profissionais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa são classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se de acordo com as regras estabelecidas no anexo I.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo assim a qualidade do emprego e o desenvolvimento da empresa.

## CAPÍTULO VI

### Transferências

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa.

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

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato,

tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Organização do tempo de trabalho**

###### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente acordo de empresa, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

###### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

###### **Horário de trabalho**

1 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos impostos pela lei.

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

3 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados, se aí existir horário para o serviço a executar.

###### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Duração do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Ressalvam-se os horários de menor duração actualmente praticados pela empresa.

3 — Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

4 — O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

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

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

7 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

8 — Para efeitos de determinação da média fixada ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

###### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

###### **Horário flexível**

1 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

###### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

###### **Trabalho por turnos**

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo de empresa.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada «transição», será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para nove horas, sendo que, para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

###### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

###### **Escalas de serviço**

1 — O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a empresa decida adoptar esse regime.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3 — Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

4 — As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I) Um horário, elaborado em cinco exemplares, a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, do qual deverá constar:

- a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;
- b) Número de ordem correspondente a cada serviço;
- c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;
- d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço;

II) Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

- a) Nome dos trabalhadores;
- b) Categoria dos trabalhadores;
- c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam;
- d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;
- e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim, de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Em cada semana, não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

7 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

8 — Os horários de trabalho do pessoal de circulação da carreira operacional — área de circulação — devem constar de escalas, enquanto a empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no n.º 1 da presente cláusula.

9 — O horário de trabalho do restante pessoal da carreira operacional — área de circulação — supervisores de circulação poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes trabalhadores.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que, para o efeito, lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 1 da presente cláusula.

3 — Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com vinte e quatro horas de antecedência ou antes da respectiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado nos termos da lei.

3 — Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH) durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto haverá um repouso de duração não inferior a dez horas, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de oito horas diárias e quarenta semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

2 — Ressalvam-se do disposto no número anterior os repouso de duração diferente, actualmente praticados pela empresa.

3 — Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.

4 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

5 — O pagamento das 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.

6 — Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula antes ou após um dia de não prestação de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de trabalho efectivo

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — O tempo dispensado pelo trabalhador na comparência por motivos de serviço em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta, é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>

4 — As condições previstas no n.º 2, não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho para as guardas de passagem de nível

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito horas diárias.

2 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

3 — No caso de a empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de guarda de passagem de nível as disposições especiais constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O recurso ao trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios, determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

3 — Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário, as situações de prestação de trabalho que, por dia, excedam as dez horas.

4 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

5 — O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

6 — Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.

7 — As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição horária.

#### Cláusula 29.<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 de empresa e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

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

3 — Se o trabalho realizado em situação 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 pelo período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição/hora, acrescida de 100 % 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.

5 — Terminado o trabalho realizado em situação de emergência os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período, de trabalho.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 891\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que este abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de 891\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a proporcionar alternância de descansos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Rondas na linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

- a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25% da retribuição/hora (RH);
- b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75% da retribuição/hora (RH).

## SECÇÃO II

### Deslocações

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito de sede

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

##### I — Instalações fixas:

###### a) Via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa.

###### b) Brigada de pontes:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

##### c) Brigada de catenária:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem, oficina ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — Considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

##### d) Brigadas de sinalização:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

##### e) Brigada de telecomunicações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho.

##### II — Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica:

Horas de viagem — considera-se sede o PCT;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT.

##### III — Estações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação onde o trabalhador estiver colocado;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o trabalhador estiver colocado.

##### IV — Guardas de passagem de nível e restantes trabalhadores:

Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$.

3 — As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4 — As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — 3185\$;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — 3715\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de 910\$ por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações ocasionais

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela empresa.

2 — 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 %.

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

- a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 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 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período de deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios e automóveis, quando inerentes ao exercício da respectiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal da carreira operacional — área de circulação — a quem normalmente caiba suprir, na área em que exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição de pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

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

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

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixada no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Abono de transporte

Além dos abonos previstos nas cláusulas 33.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1755\$.

2 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço ao estrangeiro

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50% daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a trasladação, desde que solicitada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede

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 se vai iniciar, 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 de 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 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 dispuser de dormitório fornecido pela empresa para 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 puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (*RH*), sem qualquer adicional.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de dispensa de trabalho

1 — Os trabalhadores, quando em serviço em território nacional continental, a mais de 150 km da sua sede

e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE, serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2 — O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.

3 — Quando as necessidades de serviço o justificarem, a empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no n.º 1.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo II do presente acordo de empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa, 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 e cujo valor mínimo é o fixado no anexo deste acordo de empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43.<sup>a</sup> Integram-se ainda na *RM* os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respectiva retribuição;
- b) *Retribuição diária (RD)* — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

- c) *Retribuição/hora (RH)* — o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo *HS* o número de horas do período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho, até ao último dia útil do mês.

2 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde constem os elementos exigidos nos termos da lei.

### CAPÍTULO IX

#### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3868\$;  
Restantes — 3832\$.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

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

5 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1050\$ nas condições dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

- a) Três horas e trinta minutos para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;
- b) Quatro horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% sobre o índice do trabalhador com o valor mínimo de 5305\$.

2 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

3 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença, de retribuição que auferiam (remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária+ diuturnidades) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>, têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à variação dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 17,75% da respectiva retribuição indiciária.



2 — O subsídio de escala integral, para todos os efeitos, a retribuição mensal do trabalhador.

3 — O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária+ diuturnidades ou remuneração indiciária+ diuturnidades+ subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Prémio de produtividade**

1 — À excepção dos técnicos licenciados e dos bachareis, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade no valor fixo diário de 732\$.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de 732\$/dia, 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 ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Prémio de exploração**

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de 732\$.

2 — O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de exploração que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente acordo de empresa.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

- a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;
- b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de 732\$/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retri-

buição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o décimo terceiro 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 ao montante de 66 prémios diários;
- b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação**

1 — Aos trabalhadores da carreira operacional — área de circulação será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxação de mercadoria e na recolha, conferência e guarda de valores, quer constituam ou não, receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

$I$  = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;  
 $Vf$  = valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;  
 $Pt$  = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar, até ao final do 2.º mês de cada semestre, a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês nas condições e para o efeito previsto no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a trinta minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação, será considerado, para

cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço, nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas para trabalhadores da área técnico-administrativa**

1 — Aos trabalhadores da área técnico-administrativa, responsáveis pelos fundos de maneo, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22}$$

sendo  $Vf$  o valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a 1000 contos, superior a 3000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente.

3 — Os índices serão corrigidos em cada semestre do ano, tendo como referência o valor monetário mensal médio movimentado no semestre anterior.

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Abono pela titularidade de chefia de estação**

1 — Nas estações a que pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grande responsabilidade estejam afectos vários trabalhadores com a categoria profissional de controlador de circulação, a empresa poderá designar um desses trabalhadores para desempenhar efectivamente as funções de coordenação administrativa, do pessoal e bem assim de todas as restantes inerentes à responsabilidade pelo funcionamento normal da estação, sem prejuízo do desempenho normal das suas funções descritas no anexo 1 para a respectiva categoria profissional.

2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um abono mensal de 5600\$ que será devido apenas e enquanto se mantiver nessa situação efectiva.

3 — Nos casos referidos no número anterior as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo controlador designado para o efeito.

4 — O abono pelo exercício efectivo das funções referidas no n.º 1 não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1 dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado para além do valor fixo de 5600\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ .

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do 13.º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no numero anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

6 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do n.º 3 seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal), a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

9 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

10 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (*RM*) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM (\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365},$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}},$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}.$$

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores receberão antes do início do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias um subsídio não inferior à retribuição mensal a que têm direito, à data do mesmo.

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

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social ou impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

#### Cláusula 54.<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 tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### **Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos ligeiros é de 325\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 415\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 415\$.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposos, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### **Subsídio de residência**

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5855\$.

## CAPÍTULO X

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Descanso semanal**

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar —que será o primeiro— e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. 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, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo.

As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados 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.

5 — 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.

6 — Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal, para o pessoal necessário, pode iniciar-se depois das 0 horas.

7 — As primeiras quatro horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, caso aquelas quatro horas sejam ultrapassadas.

8 — Para o pessoal da antiga carreira de estações o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no n.º 6.

9 — Na situação prevista no n.º 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Alteração da data do descanso semanal**

1 — Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto nos n.ºs 1 a 7 da cláusula 59.<sup>a</sup>

2 — Quando por conveniência do trabalhador, e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 59.<sup>a</sup>, n.º 8, do presente acordo de empresa.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual 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, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências do serviço.

3 — Além do disposto no n.º 1 terá direito ao pagamento de 100% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

4 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

5 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 57.<sup>a</sup>

6 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250% do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

7 — No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100%.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;  
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respectiva sede.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Não concessão de feriados obrigatórios

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 60.<sup>a</sup> ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.

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 62.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Duração de férias e dispensa

1 — O período de férias é de 22 dias úteis, salvo o estipulado na cláusula anterior.

2 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes trabalhadores.

3 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4 — Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — A empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e afixá-lo-á, nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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.

#### SECÇÃO IV

##### Faltas

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é ausência por inteiro 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 diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;
- As prévia ou anteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Para efeitos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — Os trabalhadores têm o direito a ser dispensados do serviço dois meios dias por trimestre, sem que essas ausências impliquem qualquer desconto.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou, logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de quarenta horas.

2 — A comunicação referida no número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo de empresa.

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

- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço, dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela segurança social, e que

tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular, não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — Os demais aspectos regem-se pelo disposto na lei geral.

### CAPÍTULO XI

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

À presente matéria são aplicáveis as disposições legais em vigor.

### CAPÍTULO XII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo de empresa, qualquer discriminação em função do sexo.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, às mulheres trabalhadoras, os seguintes direitos:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres trabalhadoras estão dispensadas do desempenho de tarefas clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo de não poderem recusar-se a desempenhar tarefas diferentes das habituais, desde que as mesmas não sejam desaconselháveis;

- b) Durante a licença por parto, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá à trabalhadora um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho fazer um ano;
- d) A dispensa referida no número anterior será concedida mediante apresentação pela trabalhadora de pedido prévio escrito dirigido à respectiva hierarquia, acompanhado de declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;
- e) A dispensa para amamentação não determina perda de retribuição;
- f) O regime de dispensa para amamentação não é compatível com o regime de horário flexível;
- g) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á permitido que desempenhe as suas funções no regime de trabalho a tempo parcial, durante os 12 meses seguintes à data do nascimento do filho;
- h) A pedido da trabalhadora ser-lhe-á concedida dispensa de comparência ao trabalho até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida na alínea b) do número anterior, mesmo nos casos em que a trabalhadora não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança social

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos impostos por lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores ao serviço da REFER têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da segurança social.

2 — O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela segurança social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3 — O complemento em causa será concedido mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia e será pago desde o primeiro dia de doença, inclusive.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

1 — No caso de incapacidade temporária 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 da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

1 — 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.

2 — Se a retribuição mensal (*RM*) da nova função for inferior à *RM* correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de *RM* que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

#### Cláusula 80.<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 pensões 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 garantido:

- a) 60% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;
- b) 40% da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 do mesma base XIX da Lei n.º 2127.

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 81.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de percurso**

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 77.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup>, 79.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup> 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 XIV

### **Segurança, higiene e saúde**

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Disposição geral**

A matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO XV

### **Medicina no trabalho**

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Disposição geral**

A matéria relativa à medicina no trabalho rege-se pelo disposto na lei.



## CAPÍTULO XVI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional e reenquadramento salarial

1 — Na data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores serão reclassificados, com efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999, em conformidade com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa de «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas», constante do anexo I.

2 — O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras processa-se de acordo com o faseamento previsto na grelha de transição salarial, constante do anexo I, até ao dia 1 de Fevereiro de 2001.

3 — O faseamento previsto na grelha de transição salarial reporta-se ao dia 1 de Fevereiro de 1999, de 2000 e de 2001.

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam enquadrados numa categoria profissional com seis ou nove graus de retribuição e que ainda não se encontravam nos dois últimos graus será contada, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, a antiguidade que detinham no grau em que estavam posicionados.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam posicionados nos dois graus mais elevados da respectiva categoria profissional será contado, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, o tempo de permanência no respectivo grau, de acordo com a seguinte proporção:

Trabalhadores posicionados no penúltimo grau — três meses por cada ano com classificação mínima de B;

Trabalhadores posicionados no último grau — quatro meses por cada ano com classificação mínima de B.

6 — Para efeitos da primeira mudança de grau na nova grelha salarial, constante do anexo I, releva a avaliação profissional anterior, observando-se as seguintes equivalências:

- a) Avaliação A — corresponde a EE;
- b) Avaliação B — corresponde a AE;
- c) Avaliação C — corresponde a NA.

7 — Os casos de avaliação C em 1998 serão objecto de reanálise, de acordo com o sistema de avaliação anterior ao previsto no presente AE, podendo ou não ser alterada essa avaliação.

8 — O resultado da nova avaliação a que se alude no número anterior será tido em conta para efeitos de aplicação das normas sobre carreiras constantes do anexo I.

9 — Até que sejam apurados, por parte da empresa, resultados do novo sistema de análise de desempenho, aplicam-se as regras do sistema de avaliação actualmente em vigor.

10 — Nenhum trabalhador que seja promovido ou que mude de categoria, por força das normas aqui estabelecidas, pode ser posicionado em nível de remuneração superior àquele que, em função do seu reenquadramento inicial, lhe corresponde, em cada ano, na grelha de transição salarial constante do capítulo IV do anexo I, ou ser posicionado em nível superior àquele em que se encontram quaisquer trabalhadores que já detinham a categoria profissional para a qual se verificou a promoção ou a mudança.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Eficácia retroactiva

1 — A tabela de remunerações mínimas constante do anexo II produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

2 — A tabela constante do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2000.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Data de celebração — o presente acordo foi celebrado em 18 de Maio de 2000.

## ANEXO I

### Carreiras profissionais, definição de funções e categorias profissionais

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### I — Definições

1 — Carreira profissional. — É o conjunto de categorias hierarquizadas, articuladas entre si dentro de cada área por uma rede de acessos definidos no presente sistema.

2 — Categoria profissional. — É o conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

3 — Nível de progressão. — É o posicionamento do trabalhador na sua categoria profissional.

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 ou ainda, no caso da carreira técnica, aumento dos níveis de proficiência exigíveis.

5 — Progressão. — É a passagem de um nível de progressão a outro, implicando sempre aumento de retribuição.

6 — Mudança de categoria. — É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre responsabilidades diferentes.

7 — Mudança de carreira. — É a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira, efectuada por promoção ou por mudança de categoria.

## II — Classificação global da análise de desempenho e potencial

8 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

9 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

MAE — muito abaixo do exigível;  
NA — necessita de atenção;  
AF — adequado à função;  
EE — excede os expectativas;  
PP — potencial de promoção.

10 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para reclamar a classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

## III — Normas genéricas para mudança de nível de progressão

12 — Na generalidade, cada categoria integra um conjunto de níveis de progressão (de 3 a 9), com tempos de permanência mínimos em cada nível tal como segue:

### 12.1 — Categorias com nove níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	3

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
6 .....	3
7 .....	3
8 .....	3
9 .....	—

### 12.2 — Categorias com seis níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	—

### 12.3 — Categorias com cinco níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	—

### 12.4 — Categorias com quatro níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	—

### 12.5 — Categorias com três níveis de progressão:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	—

12.6 — A partir de 1 de Fevereiro de 2000, na carreira de especialista, os níveis de cada categoria são:

#### 12.6.1 — Especialista III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

### 12.6.2 — Especialista II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

### 12.6.3 — Especialista I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	—

12.7 — Na carreira técnica, os níveis de cada categoria são:

#### 12.7.1 — Técnico III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	2
6 .....	2

#### 12.7.2 — Técnico II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3

#### 12.7.3 — Técnico I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	—
4 .....	—
5 .....	—
6 .....	—

13 — Na generalidade, a mudança de nível de progressão processa-se do modo seguinte:

13.1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível.

Excepção: não permite a passagem ao último nível de progressão nas várias categorias.

Não permite igualmente a passagem de técnico II para técnico I e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, de especialista II para especialista I, bem como a progressão dentro daquela categoria e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, dentro da categoria de especialista.

13.2 — A obtenção da classificação global EE (excede as expectativas) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível subtraído de um ano.

Excepção: não se aplica esta redução de tempo a partir do penúltimo nível para as várias categorias.

Na categoria de técnico I e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, na categoria de especialista I, não existe redução de tempo e com esta classificação só é possível progredir até ao nível 3.

13.3 — A obtenção da classificação global PP (potencial de promoção) conduz à mudança de nível de progressão da seguinte forma:

Em níveis com dois anos de permanência mínima, 1 PP permite saltar um nível;

Em níveis com três anos de permanência mínima, após 1 PP passa para o nível seguinte.

Excepção: a partir de 1 de Fevereiro de 2000, na categoria de especialista I, no 1.º nível, 1 PP permite reduzir um ano de permanência. A partir do 2.º nível só há progressão com 2 PP no nível.

Na categoria de técnico I, nos dois primeiros níveis, 2 PP permitem reduzir um ano de permanência. A partir do 3.º nível só há progressão com 2 PP no nível.

13.4 — A obtenção da classificação global NA (não adequado à função) não permite a mudança de nível, com excepção da passagem do 1.º nível para o 2.º, que será conseguida ao fim de cinco anos.

13.5 — Considera-se que um trabalhador que possua classificação «muito abaixo do exigível» (MAE) não progride, ou seja, mantém-se no nível até obter outro tipo de classificação na análise de desempenho e potencial.

## IV — Norma genérica para acessos

14 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação obtida na análise de desempenho e potencial, e sujeito à existência prévia de vagas, com excepção da carreira técnica e, a partir de 1 de Fevereiro de 2000, da carreira de especialista.

15 — A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- Reclassificação ou reconversão;
- Recrutamento externo.

## CAPÍTULO II

### Carreiras e categorias

1 — Carreira operacional:

1.1 — Área de circulação:

Inspector de circulação;  
Controlador de circulação;  
Operador de circulação;  
Operador de manobras;  
Guarda de PN.

1.2 — Área de infra-estruturas:

Supervisor de infra-estruturas;  
Encarregado de infra-estruturas;  
Operador de infra-estruturas.

1.3 — Área de infra-estruturas — via:

Supervisor de via;  
Encarregado de via;  
Operador de via.

1.4 — Área de apoio:

Auxiliar operacional.

2 — Carreira de apoio operacional:

2.1 — Área de armazéns:

Supervisor de armazém;  
Operador de armazém.

2.2 — Área de condução de veículos automóveis:

Motorista.

2.3 — Área de topografia:

Topógrafo.

2.4 — Área de desenho:

Supervisor de desenho;  
Desenhador I;  
Desenhador II.

3 — Carreira técnico-administrativa:

Assistente de gestão;  
Escriturário;  
Operador administrativo.

4 — Carreira de especialista:

Especialista I;  
Especialista II;  
Especialista III.

5 — Carreira técnica:

Técnico I;  
Técnico II;  
Técnico III.

### CAPÍTULO III

#### Definição de funções

##### Carreira operacional — área de circulação

###### *Inspector de circulação:*

Missão. — Coordenar, supervisionar e fiscalizar as actividades de comando e controlo da circulação, por forma a assegurar a regularidade e segurança na circulação dos comboios, bem como a qualidade do serviço prestado aos operadores ferroviários;

###### Actividades principais:

Planear e coordenar as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho e ou orientar as áreas que estão sob a sua responsabilidade;

Orientar e inspeccionar as actividades inerentes aos serviços da circulação de forma a garantir a sua segurança;  
Supervisionar e coordenar a actividade de regulação e de comando da circulação;  
Efectuar visitas aos diversos serviços intervenientes na circulação, a fim de analisar e resolver eventuais problemas;  
Solucionar problemas pontuais que afectem o normal fluxo da circulação ferroviária, contactando os órgãos/entidades responsáveis necessários com vista à resolução definitiva do assunto;  
Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;  
Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;  
Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente, garantir o funcionamento da informação hierárquica, estabelecendo, se necessário, interligações com outros órgãos da empresa;  
Elaborar relatórios periódicos de actividade, propondo melhorias pontuais ou acções concertadas que visem uma melhor optimização dos serviços;  
Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;  
Supervisionar estações de complexidade de gestão mais elevada;  
Colaborar na formação de pessoal;  
Poder exercer funções de comando de circulação para os quais estiver habilitado (CTC, e estações complexas ou de comando centralizado).

###### *Controlador de circulação:*

Missão. — Assegurar a gestão e o bom funcionamento dos serviços das estruturas de comando e controlo da circulação, por forma a prestar um serviço de qualidade e segurança aos operadores ferroviários;

###### Actividades principais:

Planear, organizar e distribuir as actividades a desenvolver pela sua equipa de trabalho;  
Chefiar estações, garantindo as actividades de coordenação das operações necessárias à circulação de comboios;  
Coordenar e executar o serviço de circulação, consoante o sistema de exploração onde labora;  
Promover a segurança da circulação e o bom funcionamento da estação;  
Resolver problemas pontuais relativos com escalas de serviço, entradas e saídas de serviço, etc.;  
Comunicar a detecção de anomalias surgidas nas infra-estruturas e providenciar a sua reparação;  
Gerir e controlar as circulações normais e especiais, elaborando folhas de marcha e prevenindo conflitos na circulação dos comboios;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;  
 Coordenar as actividades dos operadores de manobras;  
 Prestar serviço de operador nas mesas de comando de itinerários (sinalização eléctrica, electromecânica e comando centralizado), e exercer funções de chefe de linha em linhas com regime especiais de exploração;  
 Colaborar na formação de pessoal.

Pode ainda prestar, quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

- Comunicar a detecção de anomalias surgidas no material circulante e providenciar a sua reparação;
- Recolher e ou registar dados referentes à gestão de material circulante;
- Vender títulos de transporte.

#### *Operador de circulação:*

Missão. — Realizar as actividades nas estações, cumprindo todas as formalidades e procedimentos associados à circulação dos comboios, no sentido de garantir um serviço de qualidade e segurança;

##### *Actividades principais:*

- Gerir as operações de controlo de tráfego, garantindo o cumprimento de todas as normas de regulamentação e segurança da circulação;
- Consultar os gráficos de utilização das linhas e estabelecer itinerários de circulação, concedendo prioridades de avanço;
- Executar serviço nas mesas de comando de itinerários em postos secundários de sinalização eléctricos ou electromecânicos;
- Assegurar todos os procedimentos relativos à função circulação inerente ao sistema de exploração onde labora;
- Identificar e solucionar irregularidades que possam afectar a circulação dos comboios;
- Chefiar estações ou apeadeiros pré-determinados, em linhas a designar, assegurando as actividades próprias de uma estação, nomeadamente as relativas à função circulação;
- Coordenar as actividades dos operadores de manobras;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada.

Pode ainda prestar quando solicitado expressamente para tal e desde que esteja habilitado actividades típicas do operador ferroviário, entre elas:

- Inspeccionar os comboios a fim de verificar o estado de conservação das carruagens e tomar as medidas correctivas necessárias;
- Receber e fornecer informação relativa à situação dos comboios garantindo a fiabilidade da mesma. Prestar informações aos clientes;
- Exercer funções de chefe de comboios;

- Efectuar cargas e descargas e todo o serviço (quando necessário);
- Elaborar e preparar a documentação de marcha dos comboios, garantindo a sua aptidão para circular;
- Recolher, registar e transmitir dados, referentes à gestão do material circulante;
- Controlar e estabelecer títulos de transporte em comboios e a designar.

#### *Operador de manobras:*

Missão. — Assegurar a realização de serviço de manobras de entrada e saída de comboios nas estações e terminais, bem como executar tarefas de apoio e conservação dos serviços da estação;

##### *Actividades principais:*

- Realizar itinerários em postos de manobra local ou em postos de sinalização electromecânica;
- Efectuar a mudança de itinerário de via através das agulhas manuais e ou eléctricas, verificando se o percurso do comboio está de acordo com os procedimentos definidos;
- Executar actividades de apoio aos serviços da estação;
- Garantir as operações de manutenção dos equipamentos para que esteja devidamente habilitado;
- Poder exercer vigilância de PN;
- Poder prestar serviço em comboios que circulem em certos regimes de exploração (CTC; RES);
- Proceder à identificação das carruagens do comboio com as respectivas placas de itinerário, numeração e de cauda;
- Orientar os maquinistas na execução de manobras variadas;
- Orientar e ou executar todos os procedimentos relativos a manobras de entrada e saída de comboios, formação e deformação, segundo as instruções recebidas;
- Receber, analisar e dar seguimento às instruções sobre as carruagens a «formar»;
- Seleccionar e agrupar no terreno o material circulante necessário para formar o comboio;
- Efectuar a formação e engatagem e ou desengatagem de material circulante;
- Efectuar cargas e descargas e todo o serviço (quando necessário).

#### *Guarda de passagem de nível:*

Missão. — Assegurar a normal circulação de comboios, controlando a circulação de veículos e peões nas passagens de nível, cumprindo todas as normas de segurança, com vista ao bom funcionamento do serviço;

##### *Actividades principais:*

- Garantir a segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível, por veículos e peões;
- Efectuar sinais regulamentares à passagem dos comboios;
- Efectuar a manutenção e a limpeza das instalações que estão à sua responsabilidade;

Prestar informação à estação, em caso de avaria ou incidente na passagem de nível;  
Prestar informações em caso de atrasos dos comboios a todos os utilizadores da passagem de nível.

#### **Carreira operacional — área de infra-estruturas**

##### *Supervisor de infra-estruturas:*

**Missão.** — Organizar, orientar e fiscalizar actividades de construção ou conservação de instalações fixas em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios;

##### **Actividades principais:**

- Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com órgãos/áreas da REFER;
- Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;
- Efectuar a gestão de materiais necessários, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos, para a sua equipa de trabalho;
- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;
- Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;
- Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a informação e formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos encaminhando-os para as entidades competentes;
- Inspecionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;
- Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;
- Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;
- Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;
- Exercer funções de controlador de PCT;
- Colaborar na formação de pessoal.

##### *Encarregado de infra-estruturas:*

**Missão.** — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de infra-estruturas de suporte, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos;

##### **Actividades principais:**

- Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;
- Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;
- Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;
- Avaliar o nível de degradação das infra-estruturas, analisando os parâmetros mínimos de qualidade das mesmas;
- Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;
- Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade;
- Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;
- Analisar e assegurar o eficiente tratamento do expediente;
- Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;
- Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;
- Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;
- Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;
- Exercer funções de operador de PCT;
- Colaborar na formação de pessoal.

##### *Operador de infra-estruturas:*

**Missão.** — Zelar pela manutenção e conservação das infra-estruturas existentes na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas;

##### **Actividades principais:**

- Executar reparações e obras de construção e ou conservação na área de actividade respectiva;
- Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;
- Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem como a sua condução;
- Efectuar cargas e descargas de materiais diversos;
- Substituir as peças avariadas.

##### **Especialidades:**

- Serralheiro civil.* — Traça, corta, fura, constrói, monta ou repara estruturas metálicas ligeiras a partir de chapas, perfilados ou tubos.
- Serralheiro de sinalização mecânica.* — Fabrica, monta, repara, afina e ensaia peças e equipamentos de sinalização mecânica.
- Electricista de catenária.* — Instala, conserva e repara o equipamento aéreo de transporte de

energia (catenária) e os aparelhos de transformação, corte, protecção e medida, bem como os aparelhos auxiliares que lhes estão associados. *Guarda-fios.* — Erige e estabiliza postes, torres e outros suportes. Monta isoladores e outros aparelhos auxiliares. Monta, fixa e liga condutores e, em geral, monta, conserva, vigia e repara linhas aéreas, podendo, se necessário, montar linhas subterrâneas.

*Juntista de cabos.* — Monta, instala, liga e conserva os cabos aéreos e subterrâneos de telecomunicações, caixas de fim de cabos, armários, bobinas de carga e outros acessórios. Detecta, localiza e repara avarias dos cabos e executa as juntas de ligação.

*Electricista de sinalização.* — Monta, instala, conserva e repara sistemas de sinalização (eléctricos ou electromecânicos) ou de CTC, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia.

*Electricista de telecomunicações.* — Monta, ensaia, ajusta, instala, conserva e repara aparelhos e instalações telefónicas (manuais ou automáticas), telegráficas, de transmissão de dados, de telecomando e telecontrolo, bem como os respectivos equipamentos de alimentação de energia.

*Obras.* — Constrói cofragens, levanta, reveste e modifica maciços de alvenaria, executa trabalhos de drenagens, conserva e repara acessórios e aparelhos para distribuição de água, faz pinturas e revestimentos de paredes e aplica vidros e isolamentos.

#### **Carreira operacional — área de infra-estruturas — via**

##### *Supervisor de via:*

*Missão.* — Organizar, orientar e fiscalizar trabalhos de construção ou conservação da via e envolvente, em curso e ou a realizar, resolvendo os problemas técnicos, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos e assegurar a qualidade e segurança na circulação dos comboios;

##### *Actividades principais:*

- Coordenar e preparar as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho e articular com os outros órgãos/áreas da REFER;
- Orientar a realização das actividades e apoiar os colaboradores;
- Efectuar a gestão de materiais necessários à execução dos trabalhos, garantindo a disponibilidade de existências, ferramentas e equipamentos para a sua equipa;
- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos utilizados, controlando a realização das operações de limpeza e manutenção dos mesmos;
- Colaborar na execução e controlar a evolução dos trabalhos, garantindo o cumprimento dos prazos;
- Elaborar relatórios e outro tipo de informação de reporte das actividades realizadas;
- Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos, encaminhando-os para as entidades competentes;

Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à execução de obras na via e envolvente;

Inspecionar e coordenar os trabalhos de empreitadas entregues a entidades externas;

Realizar ou participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e ou incidentes na área da segurança da circulação e do seu âmbito geral de actividade;

Instruir e ou apoiar a instrução de processos disciplinares no âmbito da sua competência funcional;

Assegurar, no âmbito da sua actividade, a conformidade das infra-estruturas existentes, nomeadamente impondo ou libertando interdições de carga ou velocidade;

Colaborar na formação decorrente da actividade de via.

##### *Encarregado de via:*

*Missão.* — Controlar, coordenar e executar as actividades de gestão e manutenção de via e envolvente, assegurando todas as condições de segurança e protecção dos seus colaboradores e da circulação ferroviária, a fim de cumprir os objectivos dentro dos prazos que lhe foram definidos; *Actividades principais:*

- Distribuir e controlar a realização das tarefas pelos colaboradores;
- Colaborar no levantamento dos trabalhos em execução e ou por executar;
- Coordenar e analisar as actividades a desenvolver na sua área de actuação, bem como realizar inspecções/fiscalizações às mesmas;
- Avaliar o nível de degradação da via, analisando os parâmetros mínimos de qualidade da mesma;
- Analisar e ou resolver problemas técnicos diversos da sua especialidade;
- Efectuar a revisão, ensaio e peritagem das máquinas utilizadas na sua área de actividade, bem como a sua condução;
- Assegurar a existência dos materiais necessários à execução dos trabalhos;
- Efectuar relatórios periódicos das ocorrências;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Promover a solução de problemas diversos que impliquem actuações por parte de outros órgãos;
- Fiscalizar os trabalhos entregues a empreiteiros particulares, reportando os resultados;
- Efectuar o controlo de qualidade dos materiais a aplicar pelos empreiteiros;
- Colaborar na formação decorrente da actividade de via;
- Exercer tarefas relativas ao controlo da via interdita;
- Pode exercer todas as funções atribuídas ao operador de via, quer esporadicamente dentro da organização tradicional do trabalho

da especialidade, quer permanentemente em situações organizacionais e técnicas mais desenvolvidas.

#### *Operador de via:*

**Missão.** — Zelar pela manutenção e conservação da via e sua envolvente na área de actividade respectiva, utilizando para tal máquinas e ferramentas específicas, mantendo os níveis de segurança necessários e garantindo a fiabilidade e qualidade das mesmas;

#### **Actividades principais:**

- Executar reparações e obras de construção e ou conservação na área da via e envolvente;
- Efectuar vistorias periódicas para verificação do estado do material a utilizar;
- Efectuar a manutenção das máquinas e ferramentas utilizadas no exercício da actividade, bem como a sua condução;
- Efectuar cargas e descargas de materiais diversos;
- Substituir as peças avariadas.

#### **Especialidades:**

**Via.** — Implanta, mantém e conserva a via e, se para tal estiver devidamente habilitado, realiza manobras e operações com máquinas pesadas de via, assim como assegura a sua manutenção e conservação.

**Florestal.** — Conserva povoamentos florestais, poda e abate árvores, garantindo a segurança da circulação no que se refere à envolvente da via, colabora na inventariação de propriedades e de valores dominiais da empresa ou de propriedades confinantes.

**Deservagem química.** — Prepara e reabastece o comboio de serviço com os produtos adequados, regula e opera com a aparelhagem de pulverização.

### **Carreira operacional — área de apoio**

#### *Auxiliar operacional:*

**Missão.** — Desempenhar tarefas básicas relativas a cada área de actividade, nomeadamente efectuando cargas e descargas e transporte de material e dar todo o tipo de apoio necessário à sua equipa de trabalhos;

#### **Actividades principais:**

- Carregar e descarregar materiais de apoio à produção;
- Conduzir e manobrar as máquinas necessárias ao carregamento/d Descarregamento de material;
- Efectuar a limpeza de peças, edifícios e instalações, e operações de lubrificação e manutenção de equipamentos;
- Preparar os materiais e o terreno para a execução das tarefas;
- Dar resposta a solicitações de âmbito diverso, sempre que solicitado.

### **Carreira de apoio operacional — área de armazéns**

#### *Supervisor de armazém:*

**Missão.** — Assegurar o abastecimento de materiais, garantindo a gestão e o bom funcionamento do armazém e evitando a ruptura ou excesso de *stocks*, por forma a responder às solicitações de materiais, por parte de qualquer órgão da REFER;

#### **Actividades principais:**

- Planear as actividades a desenvolver e distribuí-las pela sua equipa de trabalho;
- Efectuar a gestão de materiais;
- Analisar a quantidade e qualidade dos materiais que são descarregados em armazém e proceder à respectiva catalogação;
- Controlar o processo de inventário e efectuar contagens periódicas de controlo de existências;
- Promover a segurança e bom funcionamento das máquinas e equipamentos existentes em armazém, bem como gerir o próprio espaço do armazém;
- Efectuar a gestão da base de dados de materiais e requisições;
- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Assegurar o fornecimento atempado de material solicitado, prevenindo a ruptura ou excesso de *stocks*;
- Assegurar o cumprimento de todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

#### *Operador de armazém:*

**Missão.** — Receber, conferir, armazenar materiais e efectuar a sua gestão em armazém, por forma a satisfazer rapidamente as necessidades dos diversos órgãos e visando a prestação de um serviço de qualidade;

#### **Actividades principais:**

- Receber, armazenar e arrumar o material e conferir com as respectivas guias de remessa;
- Efectuar a manutenção do material que se encontra em armazém;
- Alimentar o sistema informático relativo às entradas e saídas de materiais;
- Proceder à inventariação e controlo periódico dos materiais existentes em armazém;
- Preparar, formar e avaliar a sua equipa de trabalho;
- Receber e conferir requisições de materiais;
- Verificar, preparar e efectuar a distribuição do material requisitado pelos diversos órgãos;
- Cumprir todas as formalidades associadas à recepção de materiais.

### **Carreira de apoio operacional — área de condução de veículos automóveis**

#### *Motorista:*

**Missão.** — Assegurar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente, dentro dos prazos definidos e nas melhores condições de entrega, visando a prestação de um serviço de qualidade;



#### Actividades principais:

- Efectuar a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade;
- Efectuar o transporte de pessoas, mercadorias e ou expediente;
- Efectuar cargas e descargas de material e o respectivo acondicionamento;
- Organizar o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades;
- Adquirir alguns consumíveis necessários ao economato;
- Efectuar a recolha e distribuição de expediente, documentação e mercadorias, pelas diversas áreas da empresa ou por entidades externas.

#### Carreira de apoio operacional — área de topografia

##### *Topógrafo:*

**Missão.** — Conceber e orientar todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, cadastrais e dominiais, bem como fiscalizar, orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade, a fim de contribuir para a realização dos projectos de engenharia e arquitectura;

##### Actividades principais:

- Efectuar plantas topográficas, perfis longitudinais e perfis transversais;
- Executar plantas dominiais e cadastrais;
- Executar nivelamentos de precisão;
- Elaborar todos os cálculos necessários, com base nos levantamentos efectuados;
- Efectuar a implantação do estudo, após a validação pelas entidades competentes;
- Elaborar relatórios do trabalho efectuado nos levantamentos;
- Organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;
- Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;
- Orientar e apoiar a execução de obras na sua área de actividade;
- Dar apoio, de cariz especializado, sempre que seja solicitado.

#### Carreira de apoio operacional — área de desenho

##### *Supervisor de desenho:*

**Missão.** — Coordenar e organizar trabalhos técnicos de desenho, mapas, gráficos e cálculos de projectos relativos ao negócio ferroviário, assegurando a fiabilidade da informação fornecida;

**Actividades principais:**

- Programar, organizar, orientar e distribuir o trabalho pelos seus colaboradores, colaborando com a equipa de trabalho no desenvolvimento dos processos e tarefas;
- Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;

- Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;
- Contactar com as diversas áreas da REFER, garantindo a obtenção da informação necessária ao desenvolvimento das suas actividades;
- Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente no sentido de recolher e fornecer informação para o desenvolvimento de estudos vários;
- Colaborar na formação de pessoal.

*Desenhador I.* — A missão e actividades principais descritas nesta categoria têm maior exigência e responsabilidade do que as da categoria de desenhador II, e correspondem a competência técnica e prática acrescidas, comprovadamente, através de concurso:

**Missão.** — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada;

##### Actividades principais:

- Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;
- Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;
- Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;
- Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitado;
- Organizar os arquivos da sala de desenho.

##### *Desenhador II:*

**Missão.** — Executar e modificar desenhos, mapas ou gráficos, utilizando os meios técnicos colocados à sua disposição e para os quais disponha de formação adequada;

##### Actividades principais:

- Recolher e analisar previamente toda a informação considerada relevante para o projecto;
- Elaborar os estudos, desenhos e gráficos que servirão de suporte à decisão;
- Utilizar e sugerir as ferramentas de trabalho que melhorem ou simplifiquem a execução das suas actividades;
- Produzir qualquer tipo de documentação sempre que solicitado;
- Organizar os arquivos da sala de desenho.

#### Carreira técnico-administrativa

##### *Assistente de gestão:*

**Missão.** — Orientar, organizar e executar tarefas qualificadas na sua área de especialidade, controlando os resultados, acompanhando e orientando a sua realização, por forma a contribuir activamente para o alcance dos objectivos definidos;

##### Actividades principais:

- Receber, preparar e disponibilizar a informação necessária para a execução das activi-

dades da sua área de responsabilidade: administrativa, informática, organização e estudo de funções, comercial e segurança; Preparar e colaborar na execução das tarefas de índole técnico-administrativa de maior responsabilidade; Analisar e distribuir as tarefas pelos colaboradores, acompanhando a execução das actividades; Organizar e processar documentação relativa à sua área de actividade; Manter e actualizar arquivos com informação relativa à sua área de actividade; Sugerir medidas correctivas às acções realizadas sempre que se torne necessário; Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada; Dar formação na sua área de actividade; Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

#### Especialidades:

Administrativa;  
Informática;  
Organização e estudo de funções;  
Comercial;  
Segurança no trabalho;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

#### *Escriturário:*

Missão. — Executar tarefas de natureza administrativa, mais ou menos diversificadas em função do seu ramo de actividade e através de recurso a meios informáticos;

#### Actividades principais:

Receber, enviar e documentar o expediente da sua área de actividade;  
Examinar, separar, classificar, tratar, compilar e arquivar o correio interno ou externo;  
Recolher e preparar dados para as respostas ao correio recebido e expedir documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;  
Classificar, conservar e registar a entrada ou saída de livros, publicações e documentos diversos;  
Preencher, conferir, tratar, arquivar e encaminhar modelos, oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da empresa;  
Operar, com meios automáticos de tratamento de informação, para executar as tarefas a seu cargo;  
Proceder ao atendimento e encaminhamento de pessoas, quer por via directa, quer por via telefónica;  
Dar apoio de secretariado, sempre que necessário, a responsáveis técnicos da empresa.

#### *Operador administrativo:*

Missão. — Assegurar a recolha e distribuição de expediente relativo à sua área de actividade, bem como dar outro tipo de apoio administrativo, sempre que seja solicitado;

Reproduzir documentação através do recurso a variados meios tecnológicos;

#### Actividades principais:

Recolher, seleccionar, registar e distribuir expediente (interno e ou externo) pelos diversos órgãos;  
Fotocopiar, reproduzir e arquivar documentos, sempre que solicitado;  
Enviar e recepcionar telecópias;  
Assegurar o correcto atendimento e encaminhamento de pessoas para as entidades respectivas;  
Assegurar a recepção e encaminhamento de chamadas telefónicas;  
Dar resposta a solicitações de âmbito diverso;  
Entregar documentação diversa a entidades externas à REFER;  
Efectuar deslocações a determinadas entidades no exterior para responder a solicitações variadas;  
Conduzir viaturas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário.

#### **Carreira de especialista**

#### *Especialista I, II e III:*

Missão. — Apoiar e desenvolver actividades relativas a uma dada área de especialização ferroviária ou outra, tendo em consideração os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, promovendo a segurança e o desempenho eficiente na sua área de actuação;

#### Actividades principais:

Elaborar e analisar estudos diversos;  
Prestar apoio técnico no âmbito da sua especialidade;  
Participar na elaboração de normas, de acordo com as regulamentações técnicas;  
Elaborar pareceres técnicos sobre projectos apresentados;  
Elaborar a documentação relacionada com o tipo de actividade que desenvolve e o arquivo da mesma;  
Elaborar os planos de actividades apoiando o cumprimento dos planos orçamentais;  
Analisar e programar as tarefas a efectuar pelo pessoal da sua área de actuação;  
Elaborar relatórios referentes ao estado dos equipamentos e instalações;  
Efectuar tarefas de âmbito administrativo relacionadas com a sua área de actividade;  
Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção;  
Apoiar a coordenação das actividades que lhe estejam confiadas;  
Dar formação na sua área de actividade.

#### Especialidades:

Circulação;  
Via;  
Sinalização;  
Informática;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

*Nota.* — As categorias de especialista I, II e III têm uma descrição comum, diferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

## Carreira técnica

*Técnico I, II e III:*

Missão. — Definir e supervisionar as actividades de projecto ou de âmbito operacional da sua área funcional, controlando os resultados por forma a atingir os objectivos e normativos preconizados pela REFER;

Analisar, processar e emitir a documentação inerente à sua área funcional, cumprindo todas as formalidades legais, fiscais e técnicas, no sentido de fornecer informação fiável e atempada para a tomada de decisão e o controlo de gestão;

Actividades principais:

Planear as acções a desenvolver no âmbito da sua actividade;

Assegurar o cumprimento de prazos, normas e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

Definir normas e procedimentos no âmbito da sua área funcional;

Garantir um eficiente sistema de comunicação interno;

Colaborar com a equipa de trabalho no desenvolvimento das tarefas;

Preparar e avaliar a sua equipa de trabalho, proporcionando-lhe a formação adequada;

Participar no desenvolvimento de projectos de carácter multidisciplinar, contribuindo activamente para melhorar métodos e processos de trabalho;

Participar na selecção de prestadores de serviços para o desenvolvimento de projectos de parceria;

Acompanhar a realização de estudos e projectos desenvolvidos por entidades externas;

Elaborar projectos na sua área de actuação;

Emitir pareceres técnicos sempre que para tal seja solicitado;

Analisar condições e emitir pareceres no âmbito da sua área funcional sobre documentação variada;

Esclarecer dúvidas de outros órgãos da REFER e de colaboradores sobre os vários assuntos relacionados com a sua área de actividade;

Dar formação na sua especialidade.

### Notas

A categoria de técnico III constitui o nível de base da carreira técnica: a classificação na base corresponde ao índice 292 para os técnicos com habilitações literárias de bacharelato e ao índice 326 para os técnicos com as de licenciatura.

As categorias de técnico I, II e III têm uma descrição comum, deferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

## Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

	Categoria nova	Categoria anterior
<b>Carreira operacional</b>		
Área de circulação .....	Inspector de circulação .....	Inspector de movimento. Inspector chefe de movimento
	Controlador de circulação .....	Chefe de estação. Chefe de regulação. Regulador. Factor.
	Operador de circulação .....	Operador de movimento. Assistente de estação. Fiel de estação.
	Operador de manobras .....	Encarregado de manobras. Manobrador de estação.
	Guarda de PN .....	
Área de infra-estruturas .....	Supervisor de infra-estruturas .....	Mestre de IF. Mestre electricista de IF. Contramestre de IF. Contramestre electricista de IF. Encarregado geral de obras.
	Encarregado de infra-estruturas .....	Chefe de brigada de IF. Chefe de brigada electricista de IF. Analista. Preparador de laboratório. Encarregado de obras. Chefe de equipa de obras.
	Operador de infra-estruturas .....	Operário de IF. Operário electricista de IF. Operário de material. Operário de obras.

	Categoria nova	Categoria anterior
Área de infra-estruturas — via .....	Supervisor de via .....	Contramestre de via.
	Encarregado de via .....	Chefe de brigada de via. Chefe de brigada de deservagem química. Chefe de brigada florestal. Chefe de máquinas pesadas de via.
	Operador de via .....	Subchefe de brigada de via. Operário de deservagem química. Condutor-manobrador. Condutor-operador. Operário de via. Operário florestal.
Área de apoio .....	Auxiliar operacional .....	Auxiliar de serviços gerais. Auxiliar de estação. Porta-miras.

#### Carreira de apoio operacional

Área de armazéns .....	Supervisor de armazém .....	Encarregado geral de armazém. Chefe de armazém geral. Encarregado de armazém. Chefe de armazém.
	Operador de armazém .....	Recebedor de materiais. Operador de armazém.
Área de condução de veículos automóveis ...	Motorista .....	Motorista de autocarros. Motorista de pesados. Motorista de ligeiros.
Área de topografia .....	Topógrafo .....	Topógrafo geómetra. Topógrafo.
Área de desenho .....	Supervisor de desenho .....	Desenhador-coordenador.
	Desenhador I .....	Desenhador-projectista.
	Desenhador II .....	Desenhador.

#### Carreira técnico-administrativa

	Assistente de gestão .....	Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de vendas. Chefe administrativo. Assistente administrativo I. Técnico auxiliar/assistente técnico. Promotor de segurança no trabalho. Chefe de secção. Assistente administrativo II.
	Escriturário .....	Escriturário.
	Operador administrativo .....	Operador de máquinas de reprografia. Chefe de contínuos. Ecónomo. Telefonista. Auxiliar administrativo. Contínuo.

	Categoria nova	Categoria anterior
<b>Carreira de especialista</b>		
	Especialista I .....	Técnico prático. Especialista I.
	Especialista II .....	Técnico prático. Especialista II.
	Especialista III .....	Técnico prático. Especialista III.
<b>Carreira técnica</b>		
	Técnico I .....	Técnico licenciado. Técnico bacharel.
	Técnico II .....	Técnico licenciado. Técnico bacharel.
	Técnico III .....	Técnico licenciado. Técnico bacharel.

#### Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

Categoria anterior	Categoria nova
Analista .....	Encarregado de infra-estruturas.
Assistente administrativo I .....	Assistente de gestão.
Assistente administrativo II .....	Assistente de gestão.
Assistente de estação .....	Operador de circulação.
Auxiliar administrativo .....	Operador administrativo.
Auxiliar de estação .....	Auxiliar operacional.
Auxiliar de serviços gerais .....	Auxiliar operacional.
Chefe administrativo .....	Assistente de gestão I.
Chefe de armazém .....	Supervisor de armazém.
Chefe de armazém geral .....	Supervisor de armazém.
Chefe de brigada de deservagem química.	Encarregado de via.
Chefe de brigada de IF .....	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada de via .....	Encarregado de via.
Chefe de brigada electricista de IF .....	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de brigada florestal .....	Encarregado de via.
Chefe de contínuos .....	Operador administrativo.
Chefe de equipa de obras .....	Encarregado de infra-estruturas.
Chefe de estação .....	Controlador de circulação.
Chefe de máquinas pesadas de via .....	Encarregado de via.
Chefe de regulação .....	Controlador de circulação.
Chefe de secção .....	Assistente de gestão I.
Condutor manobrador .....	Operador de via.
Condutor operador .....	Operador de via.
Contínuo .....	Operador administrativo.
Contramestre de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Contramestre de via .....	Supervisor de via.
Contramestre electricista de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Desenhador .....	Desenhador II.
Desenhador-coordenador .....	Supervisor de desenho.
Desenhador-projectista .....	Desenhador II.
Ecónomo .....	Operador administrativo.
Encarregado de armazém .....	Supervisor de armazém.
Encarregado de manobras .....	Operador de manobras.
Encarregado de obras .....	Encarregado de infra-estruturas.
Encarregado geral de armazém .....	Supervisor de armazém.
Encarregado geral de obras .....	Supervisor de infra-estruturas.
Escrutário .....	Escrutário.
Especialista I .....	Especialista I.
Especialista II .....	Especialista II.
Especialista III .....	Especialista III.

Categoria anterior	Categoria nova
Factor .....	Controlador de circulação.
Fiel de estação .....	Operador de circulação.
Guarda de PN .....	Guarda de PN.
Inspector-chefe de movimento .....	Inspector de circulação.
Inspector de movimento .....	Inspector de circulação.
Manobrador de estação .....	Operador de manobras.
Mestre de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Mestre electricista de IF .....	Supervisor de infra-estruturas.
Motorista de autocarros .....	Motorista.
Motorista de ligeiros .....	Motorista.
Motorista de pesados .....	Motorista.
Operador de armazém .....	Operador de armazém.
Operador de movimento .....	Operador de circulação.
Operador de máquinas de reprografia.	Operador administrativo.
Operário de deservagem química	Operador de via.
Operário de IF .....	Operador de infra-estruturas.
Operário de material .....	Operador de infra-estruturas.
Operário de obras .....	Operador de infra-estruturas.
Operário de via .....	Operador de via.
Operário electricista de IF .....	Operador de infra-estruturas.
Operário florestal .....	Operador de via.
Porta-miras .....	Auxiliar operacional.
Preparador de laboratório .....	Encarregado de infra-estruturas.
Promotor de segurança no trabalho.	Assistente de gestão.
Promotor de vendas .....	Assistente de gestão.
Recebedor de materiais .....	Operador de armazém.
Regulador .....	Controlador de circulação.
Subchefe de brigada de via .....	Operador de via.
Técnico auxiliar/assistente técnico	Assistente de gestão.
Técnico bacharel .....	Técnico I.
Técnico bacharel .....	Técnico II.
Técnico bacharel .....	Técnico III.
Técnico licenciado .....	Técnico I.
Técnico licenciado .....	Técnico II.
Técnico licenciado .....	Técnico III.
Técnico prático .....	Especialista I.
Técnico prático .....	Especialista II.
Técnico prático .....	Especialista III.
Telefonista .....	Operador administrativo.
Topógrafo .....	Topógrafo.
Topógrafo geómetra .....	Topógrafo.

## CAPÍTULO IV

### Grelha de integração salarial —por carreira e por categoria —grelha de transição salarial

#### Grelha salarial por carreira

##### Carreira operacional —área de circulação

Inspector de circulação .....	215	238	254	277	296	341
Controlador de circulação ....	172 142	181 149	192 158	202 165	212	
Operador de circulação .....	136	142	147	152	158	162
Operador de manobras .....	122	128	132	136	139	145
Guarda de PN .....	102	104	106			

##### Carreira operacional —área de infra-estruturas

Supervisor de infra-estruturas	215	238	254	277	296	341
Encarregado de infra-estrutura	172	181	192	202	212	
Operador de infra-estruturas	142	149	158	165	172	178

##### Carreira operacional —área de infra-estruturas — via

Supervisor de via .....	192	206	220	238	247	263
Encarregado de via .....	151	158	162	170	178	
Operador de via .....	122	128	136	145	151	158

##### Carreira de apoio

Auxiliar operacional .....	115	117	119			
----------------------------	-----	-----	-----	--	--	--

##### Carreira de apoio operacional —área de armazém

Supervisor de armazém .....	192	206	220	238	247	259
Operador de armazém .....	132	136	142	147	152	158

##### Carreira de apoio operacional —área de condução de veículos automóveis

Motorista .....	132	136	145	154	163	172
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

##### Carreira de apoio operacional —área de topografia

Topógrafo .....	192	206	220	238	251	265
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

##### Carreira de apoio operacional —área de desenho

Supervisor de desenho .....	206	220	238	247	263	
Desenhador I .....	172	181	192	202	212	
Desenhador II .....	142	149	158	165	172	178

##### Carreira técnico-administrativa

Assistente de gestão .....	212 172	220 181	238 192	247 202	263	
----------------------------	------------	------------	------------	------------	-----	--

Escrutário .....	142	149	158	165	172	178
Operador administrativo .....	115	119	124	128	132	136

#### Carreira de especialista

Especialista I .....	351	373	393	403		
Especialista II .....	250	265	280	296	317	341
Especialista III .....	192	198	212	220	231	242

#### Carreira técnica

Técnico I .....	670	711	760	809	858	907
Técnico II .....	501	535	578	631	650	
Técnico III .....	292	326	377	421	443	465

#### Grelha salarial por categoria

Técnico I .....	670	711	760	809	858	907
Técnico II .....	501	535	578	631	650	
Técnico III .....	292	326	377	421	443	465
Especialista I .....	351	373	393	403		
Especialista II .....	250	265	280	296	317	341

Inspector de circulação .....	215	238	254	277	296	341
Supervisor de infra-estruturas						

Assistente de gestão .....	212 172	220 181	238 192	247 202	263	
----------------------------	------------	------------	------------	------------	-----	--

Supervisor de desenho .....	206	220	238	247	263	
Topógrafo .....	192	206	220	238	251	265
Supervisor de armazém .....	192	206	220	238	247	259
Supervisor de via .....	192	206	220	238	247	263
Especialista III .....	192	198	212	220	231	242

Desenhador I .....	172	181	192	202	212	
Encarregado de infra-estruturas .....	172	181	192	202	212	

Controlador de circulação ....	172 142	181 149	192 158	202 165	212	
--------------------------------	------------	------------	------------	------------	-----	--

Encarregado de via .....	151	158	162	170	178	
--------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	--

Escrutário .....						
Desenhador II .....	142	149	158	165	172	178
Operador de infra-estruturas						

Operador de circulação .....	136	142	147	152	158	162
Motorista .....	132	136	145	154	163	172
Operador de armazém .....	132	136	142	147	152	158
Operador de via .....	122	128	136	145	151	158
Operador de manobras .....	122	128	132	136	139	145
Operador administrativo .....	115	119	124	128	132	136
Auxiliar operacional .....	115	117	119			
Guarda de PN .....	102	104	106			

#### Grelha de transição salarial

##### Área de circulação

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Inspector de circulação .....	176 183 190	215 N 215 N 215 N	201 N 208 N 215 N	208 N 215 N	215 N

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Inspector de circulação . . . . .	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
	251	296 N	285 N	291 N	296 N
Controlador de circulação . . . .	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Operador de circulação . . . . .	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	142 N	139 N	142 N	
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	147 N	147 N		
	132	152 N	151 N	152 N	
	134	152 N	152 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
Operador de manobras . . . . .	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	124 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
Guarda de PN . . . . .	89	102 N	101 N	102 N	
	90	102 N	102 N		
	92	104 N	104 N		

#### Área de infra-estruturas

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Supervisor de infra-estruturas . . .	170	215 N	197 N	206 N	215 N
	176	215 N	201 N	208 N	215 N
	183	215 N	208 N	215 N	
	190	215 N	215 N		
	196	238 N	224 N	230 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	277 N	248 N	254 N	277 N
	224	277 N	254 N	262 N	277 N
	230	277 N	262 N	269 N	277 N
	238	277 N	271 N	275 N	277 N
	244	277 N	277 N		
	251	296 N	285 N	291 N	296 N

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Encarregado de infra-estruturas	143	172 N	164 N	168 N	172 N
	146	172 N	166 N	169 N	172 N
	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Operador de infra-estruturas . . .	108	142 N	124 N	133 N	142 N
	118	142 N	135 N	139 N	142 N
	120	142 N	136 N	139 N	142 N
	121	142 N	139 N	141 N	142 N
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		

#### Área de infra-estruturas →via

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Supervisor de via . . . . .	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
Encarregado de via . . . . .	132	151 N	151 N		
	134	151 N	151 N		
	137	158 N	156 N	158 N	
Operador de via . . . . .	106	122 N	121 N	122 N	
	108	122 N	122 N		
	109	128 N	124 N	128 N	
	110	128 N	125 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	136 N	130 N	133 N	136 N
	116	136 N	132 N	134 N	136 N
	117	136 N	133 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	145 N	139 N	142 N	145 N
	124	145 N	142 N	145 N	
	126	145 N	144 N	145 N	
	129	145 N	145 N		

#### Área de apoio

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Auxiliar operacional . . . . .	100	115 N	114 N	115 N	
	102	115 N	115 N		
	104	117 N	117 N		

### Área de armazém

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Supervisor de armazém . . . . .	146	192 N	168 N	180 N	192 N
	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	220 N	220 N		
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Operador de armazém . . . . .	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	142 N	139 N	142 N	
	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	147 N	147 N		

### Área de condução de veículos

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Motorista . . . . .	114	136 N	132 N	136 N	
	116	136 N	132 N	136 N	
	117	136 N	132 N	136 N	
	118	136 N	136 N		
	120	136 N	136 N		
	121	145 N	139 N	142 N	145 N
	124	145 N	142 N	145 N	
	126	145 N	144 N	145 N	
	129	145 N	145 N		
	132	154 N	151 N	154 N	
	134	154 N	153 N	154 N	
	137	154 N	154 N		
	140	163 N	160 N	163 N	
	143	163 N	163 N		
	146	172 N	166 N	169 N	172 N

### Área de topografia

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Topógrafo . . . . .	160	192 N	183 N	188 N	192 N
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	220 N	220 N		
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
	217	251 N	247 N	251 N	
	224	251 N	251 N		
	230	265 N	261 N	265 N	

### Área de desenho

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice de 1999	Índice de 2000	Índice de 2001
Supervisor de desenho . . . . .	176	206 N	200 N	206 N	
	183	206 N	206 N		
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	238 N	223 N	229 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Desenhador I . . . . .	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
Desenhador II . . . . .	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
	146	165 N	165 N		

### Área técnico-administrativa

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Assistente de gestão . . . . .	150	181 N	171 N	176 N	181 N
	153	181 N	176 N	179 N	181 N
	156	181 N	177 N	181 N	
	160	181 N	181 N		
	165	192 N	188 N	192 N	
	170	192 N	192 N		
	176	212 N	200 N	206 N	212 N
	183	220 N	207 N	216 N	220 N
	190	220 N	216 N	220 N	
	196	238 N	223 N	229 N	238 N
	203	238 N	231 N	236 N	238 N
	210	238 N	238 N		
Escriturário . . . . .	124	142 N	142 N		
	126	142 N	142 N		
	129	149 N	147 N	149 N	
	132	149 N	149 N		
	134	158 N	153 N	156 N	158 N
	137	158 N	156 N	158 N	
	140	165 N	161 N	165 N	
	143	165 N	163 N	165 N	
Operador administrativo . . . . .	100	115 N	114 N	115 N	
	102	115 N	115 N		
	104	119 N	119 N		
	106	119 N	119 N		
	108	124 N	124 N		
	109	124 N	124 N		
	110	128 N	125 N	128 N	
	112	128 N	127 N	128 N	
	113	128 N	128 N		
	114	128 N	128 N		
	116	128 N	128 N		
	117	128 N	128 N		



**Área de especialista**

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Especialista I .....	306 312 319 332	351 N 351 N 373 N 373 N	347 N 351 N 364 N 373 N	351 N 373 N	
Especialista II .....	217 224 230 238 244 251 259 265 272 282	250 N 250 N 265 N 265 N 280 N 280 N 296 N 296 N 317 N 317 N	247 N 250 N 261 N 265 N 278 N 280 N 294 N 296 N 310 N 317 N	250 N 265 N 280 N 296 N 317 N	
Especialista III .....	160 165 170 176 183 190 196	192 N 192 N 192 N 198 N 212 N 212 N 220 N	182 N 188 N 192 N 198 N 208 N 212 N 220 N	187 N 192 N 212 N	192 N

**Carreira técnica**

Categoria	Índice actual	Índice a transitar	Índice — 1999	Índice — 2000	Índice — 2001
Técnico I .....	224 225 236 237 250 251 267 284 300	670 N 670 N 670 N 670 N 711 N 711 N 760 N 809 N 858 N	642 N 645 N 670 N 670 N 711 N 711 N 760 N 809 N 858 N	656 N 658 N	670 N 670 N
Técnico II .....	153 154 165 166 177 178 188 189 190 199 200 201 212 213 223	501 N 501 N 501 N 501 N 501 N 535 N 535 N 535 N 535 N 535 N 578 N 578 N 578 N 631 N 631 N 631 N	441 N 444 N 473 N 476 N 501 N 510 N 535 N 535 N 535 N 570 N 573 N 576 N 609 N 611 N 631 N	471 N 473 N 487 N 489 N 523 N 535 N 578 N 578 N 578 N 620 N 621 N	501 N 501 N 501 N 501 N 535 N 535 N 631 N 631 N
Técnico III .....	86 94 (a) 103 (b) 103 112 113 122 123 132 133 142 143 144	292 N 292 N 292 N 326 N 326 N 326 N 377 N 377 N 377 N 377 N 421 N 421 N 421 N	249 N 272 N 292 N 299 N 321 N 324 N 352 N 354 N 376 N 377 N 407 N 410 N 413 N	271 N 282 N 313 N 326 N 326 N 365 N 366 N 377 N 414 N 421 N 421 N	292 N 292 N 326 N 377 N 377 N 421 N

(a) Técnico bacharel.  
(b) Técnico licenciado.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

**Índice 100= 76 520\$**

Índice	Valor
101 .....	77 285\$00
102 .....	78 050\$00
104 .....	79 581\$00
106 .....	81 111\$00
114 .....	87 233\$00
115 .....	87 998\$00
117 .....	89 528\$00
119 .....	91 059\$00
121 .....	92 589\$00
122 .....	93 354\$00
124 .....	94 885\$00
125 .....	95 650\$00
127 .....	97 180\$00
128 .....	97 946\$00
130 .....	99 476\$00
132 .....	101 006\$00
133 .....	101 772\$00
134 .....	102 537\$00
135 .....	103 302\$00
136 .....	104 067\$00
139 .....	106 363\$00
141 .....	107 893\$00
142 .....	108 658\$00
144 .....	110 189\$00
145 .....	110 954\$00
147 .....	112 484\$00
149 .....	114 015\$00
151 .....	115 545\$00
152 .....	116 310\$00
153 .....	117 076\$00
154 .....	117 841\$00
156 .....	119 371\$00
158 .....	120 902\$00
160 .....	122 432\$00
161 .....	123 197\$00
162 .....	123 962\$00
163 .....	124 728\$00
164 .....	125 493\$00
165 .....	126 258\$00
166 .....	127 023\$00
168 .....	128 554\$00
169 .....	129 319\$00
170 .....	130 084\$00
171 .....	130 849\$00
172 .....	131 614\$00
176 .....	134 675\$00
177 .....	135 440\$00
178 .....	136 206\$00
179 .....	136 971\$00
180 .....	137 736\$00
181 .....	138 501\$00
182 .....	139 266\$00
183 .....	140 032\$00
187 .....	143 092\$00
188 .....	143 858\$00
192 .....	146 918\$00
197 .....	150 744\$00
198 .....	151 510\$00
200 .....	153 040\$00
201 .....	153 805\$00
202 .....	154 570\$00
206 .....	157 631\$00
207 .....	158 396\$00
208 .....	159 162\$00
212 .....	162 222\$00
215 .....	164 518\$00
216 .....	165 283\$00
220 .....	168 344\$00
223 .....	170 640\$00
224 .....	171 405\$00
229 .....	175 231\$00
230 .....	175 996\$00
231 .....	176 761\$00

Índice	Valor
236	180 587\$00
238	182 118\$00
242	185 178\$00
247	189 004\$00
248	189 770\$00
249	190 535\$00
250	191 300\$00
251	192 065\$00
254	194 361\$00
259	198 187\$00
261	199 717\$00
262	200 482\$00
263	201 248\$00
265	202 778\$00
269	205 839\$00
271	207 369\$00
272	208 134\$00
275	210 430\$00
277	211 960\$00
278	212 726\$00
280	214 256\$00
282	215 786\$00
285	218 082\$00
291	222 673\$00
292	223 438\$00
294	224 969\$00
296	226 499\$00
299	228 795\$00
310	237 212\$00
313	239 508\$00
317	242 568\$00
321	245 629\$00
324	247 925\$00
326	249 455\$00
341	260 933\$00
347	265 524\$00
351	268 585\$00
352	269 350\$00
354	270 881\$00
364	278 533\$00
365	279 298\$00
366	280 063\$00
373	285 420\$00
376	287 715\$00
377	288 480\$00
393	300 724\$00
403	308 376\$00
407	311 436\$00
410	313 732\$00
413	316 028\$00
414	316 793\$00
421	322 149\$00
441	337 453\$00
443	338 984\$00
444	339 749\$00
465	355 818\$00
471	360 409\$00
473	361 940\$00
476	364 235\$00
487	372 652\$00
489	374 183\$00
501	383 365\$00
510	390 252\$00
523	400 200\$00
535	409 382\$00
570	436 164\$00
573	438 460\$00
576	440 755\$00
578	442 286\$00
609	466 007\$00
611	467 537\$00
620	474 424\$00
621	475 189\$00
631	482 841\$00
642	491 258\$00
645	493 554\$00
650	497 380\$00
656	501 971\$00
658	503 502\$00

Índice	Valor
670	512 684\$00
711	544 057\$00
760	581 552\$00
809	619 047\$00
858	656 542\$00
907	694 036\$00

**ANEXO III**  
**Tabela de remunerações mínimas**  
**Índice 100= 78 816\$**

Índice	Valor
101	79 604\$00
102	80 392\$00
104	81 969\$00
106	83 545\$00
114	89 850\$00
115	90 638\$00
117	92 215\$00
119	93 791\$00
121	95 367\$00
122	96 156\$00
124	97 732\$00
125	98 520\$00
127	100 096\$00
128	100 884\$00
130	102 461\$00
132	104 037\$00
133	104 825\$00
134	105 613\$00
135	106 402\$00
136	107 190\$00
139	109 554\$00
141	111 131\$00
142	111 919\$00
144	113 495\$00
145	114 283\$00
147	115 860\$00
149	117 436\$00
151	119 012\$00
152	119 800\$00
153	120 588\$00
154	121 377\$00
156	122 953\$00
158	124 529\$00
160	126 106\$00
161	126 894\$00
162	127 682\$00
163	128 470\$00
164	129 258\$00
165	130 046\$00
166	130 835\$00
168	132 411\$00
169	133 199\$00
170	133 987\$00
171	134 775\$00
172	135 564\$00
176	138 716\$00
177	139 504\$00
178	140 292\$00
179	141 081\$00
180	141 869\$00
181	142 657\$00
182	143 445\$00
183	144 233\$00
187	147 386\$00
188	148 174\$00
192	151 327\$00
197	155 268\$00
198	156 056\$00
200	157 632\$00
201	158 420\$00

Índice	Valor
202	159 208\$00
206	162 361\$00
207	163 149\$00
208	163 937\$00
212	167 090\$00
215	169 454\$00
216	170 243\$00
220	173 395\$00
223	175 760\$00
224	176 548\$00
229	180 489\$00
230	181 277\$00
231	182 065\$00
236	186 006\$00
238	187 582\$00
242	190 735\$00
247	194 676\$00
248	195 464\$00
249	196 252\$00
250	197 040\$00
251	197 828\$00
254	200 193\$00
259	204 133\$00
261	205 710\$00
262	206 498\$00
263	207 286\$00
265	208 862\$00
269	212 015\$00
271	213 591\$00
272	214 380\$00
275	216 744\$00
277	218 320\$00
278	219 108\$00
280	220 685\$00
282	222 261\$00
285	224 626\$00
291	229 355\$00
292	230 143\$00
294	231 719\$00
296	233 295\$00
299	235 660\$00
310	244 330\$00
313	246 694\$00
317	249 847\$00
321	252 999\$00
324	255 364\$00
326	256 940\$00
341	268 763\$00
347	273 492\$00
351	276 644\$00
352	277 432\$00
354	279 009\$00
364	286 890\$00
365	287 678\$00
366	288 467\$00
373	293 984\$00
376	296 348\$00
377	297 136\$00
393	309 747\$00
403	317 628\$00
407	320 781\$00
410	323 146\$00
413	325 510\$00
414	326 298\$00
421	331 815\$00
441	347 579\$00
443	349 155\$00
444	349 943\$00
465	366 494\$00
471	371 223\$00
473	372 800\$00
476	375 164\$00
487	383 834\$00
489	385 410\$00
501	394 868\$00
510	401 962\$00
523	412 208\$00
535	421 666\$00
570	449 251\$00

Índice	Valor
573	451 616\$00
576	453 980\$00
578	455 556\$00
609	479 989\$00
611	481 566\$00
620	488 659\$00
621	489 447\$00
631	497 329\$00
642	505 999\$00
645	508 363\$00
650	512 304\$00
656	517 033\$00
658	518 609\$00
670	528 067\$00
711	560 382\$00
760	599 002\$00
809	637 621\$00
858	676 241\$00
907	714 861\$00

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações — SITIC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Julho de 2000.

Depositado em 13 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 233/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINDEFER — Sind. Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes na área de Portugal continental.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses sobre a data da sua entrega para depósito.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Serviço de prevenção

1 — .....

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de 891\$ por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que este abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo terá direito ao abono de 891\$ e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

4 — .....

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Abono por deslocação

1 — .....

2 — As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$.

3 — As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de 1030\$ por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4 — As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — 3185\$;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — 3715\$.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de 910\$, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — .....

7 — .....

8 — .....

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Abono por pernoita

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de 1755\$.

2 — .....

.....

## CAPÍTULO IX

### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — O valor de cada diuturnidade é de:

Primeira — 3868\$;

Restantes — 3832\$.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de 1050\$ nas condições dos números seguintes.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6% sobre o índice do trabalhador, com o valor mínimo de 5305\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

.....

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — À excepção dos técnicos licenciados e dos bacharéis os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade, no valor fixo diário de 732\$.

2 — .....

3 — .....

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de 732\$/dia, 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:

.....

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Prémio de exploração

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de 732\$.

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

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de 732\$/dia, 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:

.....

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira operacional — área de circulação

- 1 — .....

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

$I$  = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;  
 $Vf$  = valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a 1000 contos, superior a 1000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente;  
 $Pt$  = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas para trabalhadores da área técnico-administrativa

- 1 — .....

2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22}$$

sendo  $Vf$  o valor fixo de 1155\$, 1680\$ ou 2205\$, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a 1000 contos, superior a 3000 contos mas inferior a 7500 contos ou igual ou superior a 7500 contos, respectivamente.

- 3 — .....

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a 735\$ por mês.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações a que pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grande responsabilidade, estejam afectos vários trabalhadores com a categoria profissional de controlador de circulação, a empresa poderá designar um desses trabalhadores para desempenhar efectivamente as funções de coordenação administrativa, do pessoal e bem assim de todas as restantes inerentes à responsabilidade pelo funcionamento normal da estação, sem prejuízo do desempenho normal das suas funções descritas no anexo I para a respectiva categoria profissional.

2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um abono mensal de 5600\$ que será devido apenas e enquanto se mantiver nessa situação efectiva.

3 — Nos casos referidos no número anterior as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo controlador designado para o efeito.

4 — O abono pelo exercício efectivo das funções referidas no n.º 1 não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1 dará

lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou férias, ser-lhes-á processado, para além do valor fixo de 5600\$, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times 5600\$$ .

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

1 — .....

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de 325\$ e aos que conduzam veículos pesados é de 415\$.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de 415\$.

4 — .....

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de residência**

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de 5855\$.

### CAPÍTULO X

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou de pessoa que vivia em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Disposições gerais e transitórias**

##### **Reclassificação profissional e reenquadramento salarial**

.....

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam enquadrados numa categoria profissional com seis ou nove graus de retribuição e que ainda não se encontravam nos dois últimos graus será contada, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, a antiguidade que detinham no grau em que estavam posicionados.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito da regulamentação de carreiras anterior, estavam posicionados nos dois graus mais elevados da respectiva categoria profissional será contado, para efeitos da primeira progressão nos termos das disposições constantes do anexo I, o tempo de permanência no respectivo grau, de acordo com a seguinte proporção:

Trabalhadores posicionados no penúltimo grau — três meses por cada ano com classificação mínima de B;

Trabalhadores posicionados no último grau — quatro meses por cada ano com classificação mínima de B.

.....

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Revogação da regulamentação colectiva anterior**

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa, designadamente AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1999.

2 — Ressalvam-se no disposto no número anterior as matérias previstas no referido acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1999, mas não contempladas no presente acordo de empresa.

3 — Mantém-se igualmente o princípio, aplicável no âmbito do AE referido nos números anteriores, de que nenhum trabalhador que seja promovido ou que mude de categoria, por força das normas ali estabelecidas, pode ser posicionado em nível de remuneração superior àquele que, em função do seu reenquadramento inicial, lhe corresponde, em cada ano, na grelha de transição salarial constante do capítulo IV do anexo I, ou ser posicionado em nível superior àquele em que se encontram quaisquer trabalhadores que já detinham a categoria profissional para a qual se verificou a promoção ou a mudança.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Eficácia retroactiva**

A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 2000.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Maior favorabilidade global**

A regulamentação constante do presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

Data de celebração — o presente acordo foi celebrado em 22 de Março de 2000.

**ANEXO I**

**Carreiras profissionais, definição de funções e categorias profissionais**

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**II — Classificação global da análise de desempenho e potencial**

8 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

9 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

- MA — muito abaixo do exigível;
- NA — necessita de atenção;
- AF — adequado à função;
- EE — excede as expectativas;
- PP — potencial de promoção.

10 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para reclamar a classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

**III — Normas genéricas para mudança de nível de progressão**

12 — Na generalidade, cada categoria integra um conjunto de níveis de progressão (de três a nove), com tempos de permanência mínimos em cada nível tal como segue:

**12.1 — Categorias com nove níveis de progressão:**

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	3
6 .....	3
7 .....	3
8 .....	3
9 .....	

**12.2 — Categorias com seis níveis de progressão:**

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	

**12.3 — Categorias com cinco níveis de progressão:**

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	

**12.4 — Categorias com quatro níveis de progressão:**

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	

**12.5 — Categorias com três níveis de progressão:**

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	

12.6 — Na carreira de especialista, os níveis de cada categoria são:

**12.6.1 — Especialista III:**

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

**12.6.2 — Especialista II:**

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3
6 .....	3

### 12.6.3 — Especialista I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	

12.7 — Na carreira técnica, os níveis de cada categoria são:

#### 12.7.1 — Técnico III:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	2
2 .....	2
3 .....	2
4 .....	2
5 .....	2
6 .....	2

#### 12.7.2 — Técnico II:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	3
4 .....	3
5 .....	3

#### 12.7.3 — Técnico I:

Nível	Tempo de permanência mínimo (anos)
1 .....	3
2 .....	3
3 .....	
4 .....	
5 .....	
6 .....	

13 — Na generalidade, a mudança de nível de progressão processa-se do modo seguinte:

13.1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível.

Excepção: não permite a passagem ao último nível de progressão nas várias categorias.

Não permite, igualmente, a passagem de especialista II para especialista I e de técnico II para técnico I, bem como a progressão dentro destas categorias I.

13.2 — A obtenção da classificação global EE (excede as expectativas) conduz à mudança de nível de progressão ao fim do tempo mínimo de permanência no nível subtraído de um ano.

Excepção: não se aplica esta redução de tempo a partir do penúltimo nível para as várias categorias.

Nas categorias de especialista I ou técnico I não existe redução de tempo e com esta classificação só é possível progredir até ao nível 3.

13.3 — A obtenção da classificação global PP (potencial de promoção) conduz à mudança de nível de progressão da seguinte forma:

Em níveis com dois anos de permanência mínima, 1 PP permite saltar um nível;

Em níveis com três anos de permanência mínima, após 1 PP passa para o nível seguinte.

Excepção: na categoria de especialista I, no primeiro nível, 1 PP permite reduzir um ano de permanência. A partir do segundo nível só há progressão com 2 PP no nível.

Na categoria de técnico I, nos dois primeiros níveis, 2 PP permitem reduzir um ano de permanência. A partir do terceiro nível só há progressão com 2 PP no nível.

13.4 — A obtenção da classificação global NA (não adequado à função) não permite a mudança de nível, com excepção da passagem do 1.º nível para o 2.º, que será conseguida ao fim de cinco anos.

13.5 — Considera-se que um trabalhador que possua classificação muito abaixo do exigível (MAE) não progride, ou seja, mantém-se no nível até obter outro tipo de classificação na análise de desempenho e potencial.

## IV — Norma genérica para acessos

14 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação obtida na Análise de Desempenho e Potencial, e sujeito à existência prévia de vagas, com excepção das carreiras de especialista e técnica.

15 — A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- Reclassificação ou reconversão;
- Recrutamento externo.

## CAPÍTULO II

### Carreiras, categorias e definição de funções

.....

#### II — Definição de funções

.....

#### Carreira de especialista

Especialista I, II e III:

Missão. — Apoiar e desenvolver actividades relativas a uma dada área de especialização ferroviária ou outra, tendo em consideração os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos, promovendo a segurança e o desempenho eficiente na sua área de actuação;

Actividades principais:

- Elaborar e analisar estudos diversos;
- Prestar apoio técnico no âmbito da sua especialidade;
- Participar na elaboração de normas, de acordo com as regulamentações técnicas;
- Elaborar pareceres técnicos sobre projectos apresentados;
- Elaborar a documentação relacionada com o tipo de actividade que desenvolve e o arquivo da mesma;



Elaborar os planos de actividades apoiando o cumprimento dos planos orçamentais; Analisar e programar as tarefas a efectuar pelo pessoal da sua área de actuação; Elaborar relatórios referentes ao estado dos equipamentos e instalações; Efectuar tarefas de âmbito administrativo relacionadas com a sua área de actividade; Providenciar a aquisição do material necessário à prossecução das tarefas, sendo responsável pela sua utilização e manutenção; Apoiar a coordenação das actividades que lhe estejam confiadas; Dar formação na sua área de actividade.

#### Especialidades:

Circulação;  
Via;  
Sinalização;  
Informática;

e ainda as que a empresa considerar necessárias.

*Nota.* — As categorias de especialista I, II e III têm uma descrição comum, diferindo na exigência dos respectivos perfis profissionais.

#### Tabela de remunerações mínimas

Índice 100= 78 816\$

Índice	Valor
101	79 604\$00
102	80 392\$00
104	81 969\$00
106	83 545\$00
114	89 850\$00
115	90 638\$00
117	92 215\$00
119	93 791\$00
121	95 367\$00
122	96 156\$00
124	97 732\$00
125	98 520\$00
127	100 096\$00
128	100 884\$00
130	102 461\$00
132	104 037\$00
133	104 825\$00
134	105 613\$00
135	106 402\$00
136	107 190\$00
139	109 554\$00
141	111 131\$00
142	111 919\$00
144	113 495\$00
145	114 283\$00
147	115 860\$00
149	117 436\$00
151	119 012\$00
152	119 800\$00
153	120 588\$00
154	121 377\$00
156	122 953\$00
158	124 529\$00
160	126 106\$00
161	126 894\$00
162	127 682\$00
163	128 470\$00
164	129 258\$00
165	130 046\$00
166	130 835\$00

Índice	Valor
168	132 411\$00
169	133 199\$00
170	133 987\$00
171	134 775\$00
172	135 564\$00
176	138 716\$00
177	139 504\$00
178	140 292\$00
179	141 081\$00
180	141 869\$00
181	142 657\$00
182	143 445\$00
183	144 233\$00
187	147 386\$00
188	148 174\$00
192	151 327\$00
197	155 268\$00
198	156 056\$00
200	157 632\$00
201	158 420\$00
202	159 208\$00
206	162 361\$00
207	163 149\$00
208	163 937\$00
212	167 090\$00
215	169 454\$00
216	170 243\$00
220	173 395\$00
223	175 760\$00
224	176 548\$00
229	180 489\$00
230	181 277\$00
231	182 065\$00
236	186 006\$00
238	187 582\$00
242	190 735\$00
247	194 676\$00
248	195 464\$00
249	196 252\$00
250	197 040\$00
251	197 828\$00
254	200 193\$00
259	204 133\$00
261	205 710\$00
262	206 498\$00
263	207 286\$00
265	208 862\$00
269	212 015\$00
271	213 591\$00
272	214 380\$00
275	216 744\$00
277	218 320\$00
278	219 108\$00
280	220 685\$00
282	222 261\$00
285	224 626\$00
291	229 355\$00
292	230 143\$00
294	231 719\$00
296	233 295\$00
299	235 660\$00
310	244 330\$00
313	246 694\$00
317	249 847\$00
321	252 999\$00
324	255 364\$00
326	256 940\$00
341	268 763\$00
347	273 492\$00
351	276 644\$00
352	277 432\$00
354	279 009\$00
364	286 890\$00
365	287 678\$00
366	288 467\$00
373	293 984\$00
376	296 348\$00
377	297 136\$00
393	309 747\$00

Índice	Valor
403 .....	317 628\$00
407 .....	320 781\$00
410 .....	323 146\$00
413 .....	325 510\$00
414 .....	326 298\$00
421 .....	331 815\$00
441 .....	347 579\$00
443 .....	349 155\$00
444 .....	349 943\$00
465 .....	366 494\$00
471 .....	371 223\$00
473 .....	372 800\$00
476 .....	375 164\$00
487 .....	383 834\$00
489 .....	385 410\$00
501 .....	394 868\$00
510 .....	401 962\$00
523 .....	412 208\$00
535 .....	421 666\$00
570 .....	449 251\$00
573 .....	451 616\$00
576 .....	453 980\$00
578 .....	455 556\$00
609 .....	479 989\$00
611 .....	481 566\$00
620 .....	488 659\$00
621 .....	489 447\$00
631 .....	497 329\$00
642 .....	505 999\$00
645 .....	508 363\$00
650 .....	512 304\$00
656 .....	517 033\$00
658 .....	518 609\$00
670 .....	528 067\$00
711 .....	560 382\$00
760 .....	599 002\$00
809 .....	637 621\$00
858 .....	676 241\$00
907 .....	714 861\$00

Lisboa, 22 de Março de 2000.

Pela Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários e Afins — SINFA:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços — SINFESE:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária — ASCEF:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho — SQTd:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul — SERS:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas — SE:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas — SICONT:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte — SETN:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Quadros — SENSIQ:  
Manuel Rodrigues Carvalho.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos — SNET/SETS:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Julho de 2000.

Depositado em 13 de Julho de 2000, a fl. 64 do livro n.º 9, com o n.º 230/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a CENTRALCER — Central de Cervejas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Direito dos trabalhadores deslocados**

1 — .....

2 — .....

- a) Em deslocações ocasionais: 43\$ por cada quilómetro percorrido;
- b) Em deslocações condicionadas a limites pré-definidos: 45\$ por cada quilómetro percorrido;
- c) Em deslocações que ultrapassem os limites a que se refere a alínea anterior: 43\$ por cada quilómetro percorrido.

3 — Os trabalhadores a quem a empresa garante o pagamento do seguro automóvel serão reembolsados do respectivo prémio anual de seguro contra todos os riscos, cobrindo danos próprios até 3 391 789\$.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Alimentação e alojamento**

1 — Os trabalhadores nas pequenas deslocações têm direito a um subsídio de refeição no montante de 1315\$.

2 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

Pequeno-almoço — 295\$;  
Almoço/jantar — 1615\$;  
Dormida — 4200\$;  
Diária completa — 7725\$.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho nocturno e por turnos**

1 — .....

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos (folga fixa e folga variável) terão direito a um subsídio mensal de 27% sobre a remuneração normal, o qual integra em si a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Aos técnicos da central de vapor (fogueiros) será efectuado o pagamento de um subsídio de laboração contínua, processado a esse título, cujo montante se cifrará em 25 000\$ mensais.

4 — Aos trabalhadores que exerçam, em regime de laboração contínua, funções no Departamento de Malteria, será efectuado, a esse título, o pagamento de um subsídio de 25 000\$ mensais relativamente aos períodos em que o Departamento funcione dentro do referido regime horário.

5 — As remunerações referidas nos números anteriores, quando auferidas com carácter de regularidade, terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no 13.º mês.

6 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho e a rotação dos trabalhadores dentro do respectivo mês, com uma frequência igual à do número de turnos em que se integram, salvo quando o pressuposto se não verificar por motivo do gozo de férias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

São atribuídos os seguintes abonos para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, aos trabalhadores que desempenhem as funções de:

Chefe de caixa — 5840\$;  
Caixa e ajudante de caixa — 3920\$;  
Auxiliar de serviços externos — 2540\$.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Quando a empresa não assegure o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 202\$;  
Almoço, jantar ou ceia — 1066\$.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de progressão

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

5 — Aos trabalhadores adstritos às operações de enchimento de garrafa e de barril é assegurada a progressão horizontal para o escalão seguinte decorridos que sejam 5 anos de permanência no escalão anterior, desde que estejam satisfeitas as condições específicas previstas na cláusula seguinte.

**Tabela salarial para 2000**

Níveis	A1	A2	A3	A4
15 .....	361 500\$00	374 300\$00	397 700\$00	420 700\$00
14 .....	310 200\$00	331 900\$00	350 800\$00	374 300\$00
13 .....	265 700\$00	284 200\$00	303 900\$00	327 400\$00
12 .....	227 900\$00	246 100\$00	262 700\$00	281 200\$00
11 .....	206 200\$00	225 500\$00	243 500\$00	262 700\$00
10 .....	171 000\$00	189 000\$00	214 300\$00	225 500\$00
9 .....	150 400\$00	159 800\$00	169 700\$00	187 700\$00
8 .....	131 900\$00	141 500\$00	150 400\$00	163 200\$00
7 .....	128 000\$00	134 200\$00	143 100\$00	150 400\$00
6 .....	113 700\$00	119 200\$00	125 000\$00	131 900\$00
5 .....	110 000\$00	113 700\$00	117 900\$00	122 800\$00
4 .....	104 300\$00	109 100\$00	113 700\$00	117 900\$00
3 .....	99 600\$00	104 300\$00	109 100\$00	113 700\$00
2 .....	94 500\$00	99 600\$00	104 300\$00	109 100\$00

#### Notas

1 — As remunerações de base do pessoal adstrito às operações de enchimento de garrafas e barril serão majoradas com 4700\$ mensais a partir da data em que os respectivos trabalhadores perfaçam cinco anos de permanência no escalão A4, desde que satisfaçam as condições específicas previstas na cláusula 93.<sup>a</sup>

2 — As remunerações de base dos trabalhadores dos restantes sectores da actividade da empresa serão majoradas com 4700\$ a partir da data em que os mesmos perfaçam seis anos de permanência no último escalão da grelha, desde que satisfaçam as condições específicas previstas na cláusula 93.<sup>a</sup>

Lisboa, 5 de Abril de 2000.

Pela CENTRALCER — Central de Cervejas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos sindicatos federados e das seguintes associações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;  
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;  
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;  
FEPACES — Federação Portugal dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços;  
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;  
Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Junho de 2000.

Depositado em 12 de Julho de 2000, a fl. 64 do livro n.º 9, com o n.º 227/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Constituição da comissão paritária.**

De acordo com o estipulado na cláusula 5.<sup>a</sup> do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da associação patronal:

Membros efectivos — Dr. José António Martinez, Dr. José Luís Carvalho Sequeira e Dr. Francisco Tavares Gomes.

Membros suplentes — Dr. José Manuel da Cruz Pratas, Carlos Alberto Vieira Faria e Maria Albertina Silva Sequeira.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos — Aníbal Ferreira de Almeida, Aníbal Alves Fortunato e José Eduardo Rosário Pereira.

Membros suplentes — Jorge Manuel Gonçalves Vicente, Jorge Manuel Brás Cascão e José António Moreira da Rocha.

**CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Constituição da comissão paritária.**

De acordo com o estipulado na cláusula 5.<sup>a</sup> do CCT entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da associação patronal:

Membros efectivos — Dr. José António Martinez, Dr. José Luís Carvalho Sequeira e Dr. Francisco Tavares Gomes;

Membros suplentes — Dr. José Manuel da Cruz Pratas, Carlos Alberto Vieira Faria e Maria Albertina Silva Sequeira;

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos — Dr. Nelson de Almeida, Mário Mascarenhas Dá Mesquita e Carlos Alberto da Silva Correia;

Membros suplentes — Aurélio Urbano Marques Duarte, Eurico José dos Santos Mourão e José Pereira de Melo.

**ACT entre a Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração da composição da comissão paritária.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, foi publicada a composição da comissão paritária emergente do ACT mencionado em epígrafe, objecto da alteração publicada no citado *Boletim*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1995, bem como da alteração que a seguir se enuncia.

Assim, são nomeados o Dr. Fernando Ramusga (NOVINCO, S. A.), o Dr. Manuel Rosa Macedo (STV) e o Dr. Adérito Gil (FETICEQ) em substituição, respectivamente, do Dr. Alberto Dias Lopes, de João de Deus Leal Silvério e do Dr. Bruno Domingues.

**AE entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, que enferma de inexactidões, impondo-se a necessária rectificação.

Assim, a pp. 1156, no índice 1218, no título, e 1224, nas assinaturas, onde se lê «SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins» deve ler-se «SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins».

**AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, foi publicado o AE celebrado entre a empresa Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Constatando-se a que a duração semanal do trabalho prevista no n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> não se mostra conforme ao original depositado nestes serviços, procede-se à necessária rectificação.

Assim, no n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> do AE em epígrafe onde se lê «O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira» deve ler-se «O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas.**

Estatutos do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas, aprovados em assembleia constituinte de 6 de Maio de 2000.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, símbolo, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e símbolo**

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas é a associação constituída pelos trabalhadores nele inscritos que exerçam a sua actividade profissional na área delimitada no artigo 2.º em empresas de transporte ferroviário ou que exerçam actividades subsidiárias de tal transporte.

2 — O Sindicato adopta como elemento identificativo o seguinte símbolo:

Dois troços de via ligados, um em linha recta, outro em curva, e circundados pela legenda «Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas».

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

O Sindicato abrange os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional em empresas ligadas ao transporte ferroviário em todo o país.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

O Sindicato tem a sua sede na Rua das Escolas, bloco B, 18, 1.º, trás, Esgueira, Aveiro.

###### **Artigo 4.º**

###### **Delegações**

1 — O Sindicato poderá criar, para prossecução dos seus fins, delegações ou outras formas de representação, por simples deliberação da direcção, ouvidos os trabalhadores interessados.

2 — O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, por proposta da direcção.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais**

###### **Artigo 5.º**

###### **Sindicalismo democrático**

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

###### **Artigo 6.º**

###### **Liberdade sindical**

O Sindicato reconhece e defende o princípio da liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

###### **Artigo 7.º**

###### **Democracia sindical e direito de tendência**

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

3 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

4 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

5 — As formas de participação de expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos do Sindicato, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 8.º

##### **Independência**

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente a patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 9.º

##### **Defesa dos interesses dos trabalhadores**

O Sindicato tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### **Unidade do movimento sindical**

O Sindicato luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 11.º

##### **Filiação**

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, não é filiado em qualquer outra estrutura, podendo vir a sê-lo ou não, consoante a vontade dos sócios.

### **CAPÍTULO III**

#### **Fins e competência**

#### Artigo 12.º

##### **Fins**

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos associados;

- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência social e política;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus associados, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- f) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

#### Artigo 13.º

##### **Competência**

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação de trabalho, com vista à defesa dos direitos dos trabalhadores;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados, nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Filiar-se em associações de campismo, caravanesmo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### **Deveres**

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical unitário;

- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais, bem como de delegações e outras formas de organização descentralizada;
- d) Incentivar a organização dos jovens, mulheres, trabalhadores na situação de desemprego e reformados e apoiar as suas reivindicações e lutas específicas;
- e) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;
- f) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- g) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 15.º

##### Filiação

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

#### Artigo 16.º

##### Aceitação e recusa

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

2 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 17.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

- f) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo 7.º

#### Artigo 18.º

##### Deveres

São deveres do associado:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir os estatutos;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- f) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos termos dos presentes estatutos;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 19.º

##### Quotização

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais.

2 — A quotização dos reformados é de 1 ‰.

3 — Os sócios cujos contratos de trabalho cessaram por decisão unilateral da entidade patronal ficam dispensados do pagamento da quota enquanto se mantiverem na situação de desemprego.

4 — O valor da quotização poderá ser modificado por simples deliberação da assembleia geral, sem necessidade de alteração dos estatutos.

## Artigo 20.º

### Direitos dos isentos de quotas

1 — O impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e a reforma não afectam a qualidade de associado.

2 — Os trabalhadores nas situações referidas no número anterior gozam dos direitos dos demais associados, salvo o disposto nos números seguintes, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 18.º

3 — Os trabalhadores nas situações referidas no n.º 1 não podem votar, eleger ou destituir os órgãos eleitos pelos trabalhadores no activo ou em questões que se relacionem com a suspensão dos contratos de trabalho, designadamente a greve.

4 — Os associados reformados não podem ser eleitos para os órgãos dirigentes do Sindicato, mas podem sê-lo para os órgãos dirigentes da organização dos reformados do Sindicato e da estrutura em que esteja inserida e da qual passam a fazer parte.

## Artigo 21.º

### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado os trabalhadores que:

- a) Deixaram voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical;
- e) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante seis meses.

## Artigo 22.º

### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

## Artigo 23.º

### Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

## Artigo 24.º

### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 18.º

## Artigo 25.º

### Suspensão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

## Artigo 26.º

### Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

## Artigo 27.º

### Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar se a gravidade da infracção o justificar.

3 — Concluído o processo disciplinar e antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados, para que emita o seu parecer.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos do sindicato

#### SECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 28.º

### Órgãos

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Assembleia de delegados.
- e) Mesa da assembleia de delegados;
- f) Conselho fiscalizador.



2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscalizador e os secretariados regionais e locais.

#### Artigo 29.º

##### Colégio eleitoral

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 30.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 31.º

##### Gratuidade dos cargos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 32.º

##### Destituição

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total dos associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação, ou faltar injustificadamente a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 33.º

##### Substituição de efectivos

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2 — O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efectividade, coincide com o dos membros substituídos.

#### Artigo 34.º

##### Participação dos suplentes

Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respectivo órgão, embora sem direito a voto.

#### Artigo 35.º

##### Regulamentos

A convocação e o funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato serão objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 36.º

##### Quórum de deliberação

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

#### Artigo 37.º

##### Maioria simples

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação; caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 38.º

##### Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 39.º

### Competência

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- g) Deliberar sobre a integração e a fusão do Sindicato;
- h) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

## Artigo 40.º

### Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 39.º

## Artigo 41.º

### Assembleia geral extraordinária

1 — A Assembleia Geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo em caso algum um número de assinaturas superior a 200.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) o presidente deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

## Artigo 42.º

### Regulamento da assembleia geral

A convocação e funcionamento da assembleia geral, bem como a competência dos membros da mesa, será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

## Artigo 43.º

### Deliberações

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

## SECÇÃO III

### Mesa da assembleia geral

## Artigo 44.º

### Constituição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído por um dos secretários.

3 — Os membros da mesa da assembleia geral têm direito a assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

## Artigo 45.º

### Competência

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

## SECÇÃO IV

### Direcção

## Artigo 46.º

### Composição

A direcção do Sindicato compõe-se de 10 membros efectivos e 4 suplentes.

## Artigo 47.º

### Funções dos membros da direcção

A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, um coordenador e uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções de cada um dos membros;
- c) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

## Artigo 48.º

### Competência

Compete, em especial, à direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório de actividades e as con-

tas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador, dando conhecimento dos mesmos aos sócios;

- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que está conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

#### Artigo 49.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, mensalmente e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 50.º

##### Representação

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 51.º

##### Suplentes

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos da direcção, o seu preenchimento será feito pelos suplentes pela ordem de apresentação na lista.

#### Artigo 52.º

##### Coordenação da comissão executiva

A comissão executiva será presidida pelo coordenador da direcção, e também terá por funções a coordenação da actividade da direcção bem como a execução das suas deliberações.

#### SECÇÃO V

##### Assembleia de delegados

#### Artigo 53.º

##### Composição

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

#### Artigo 54.º

##### Competência

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção;
- e) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- f) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção e os pareceres do conselho fiscalizador;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- h) Eleger e destituir o conselho fiscalizador e os secretários da sua mesa.

#### Artigo 55.º

##### Regulamento da assembleia de delegados

1 — A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 56.º

##### Assembleia regional de delegados

No âmbito geográfico de cada delegação do Sindicato existirá uma assembleia regional de delegados sindicais que exercem a sua actividade nessa área.

#### Artigo 57.º

##### Atribuições

São atribuições da assembleia regional de delegados:

- a) Coordenar a actividade dos delegados, com vista à resolução dos problemas da respectiva área;
- b) Centralizar a recolha e distribuição de elementos pedidos pelos órgãos do Sindicato;
- c) Fomentar a participação permanente e activa dos delegados junto dos demais trabalhadores;
- d) Dinamizar a participação dos trabalhadores no debate e solução dos problemas, nomeadamente através da realização de reuniões e de iniciativas, tendo como objectivo o desenvolvimento da sua capacidade de luta e consciencialização político-sindical.

## SECÇÃO VI

### Conselho fiscalizador

#### Artigo 58.º

##### Constituição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros efectivos e dois suplentes.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

3 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar embora sem direito a voto na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea f) do artigo 54.º

#### Artigo 59.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção.

#### Artigo 60.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses, mediante convocatória do respectivo presidente, eleito pelos restantes vogais.

2 — A convocatória será feita com, pelo menos, oito dias de antecedência.

## CAPÍTULO VII

### Organização sindical na empresa

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 61.º

##### Delegados e comissões sindicais

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão intersindical ou comissão sindical.

#### Artigo 62.º

##### Constituição

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou em determinados sectores e ou áreas de actividade da mesma ou de diferentes empresas.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe a forma dessa participação.

#### Artigo 63.º

##### Competência

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical em determinada empresa ou determinados sectores ou áreas de actividade da mesma ou diferentes empresas, bem como participar através dos respectivos órgãos na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 64.º

##### Plenário de trabalhadores

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

## SECÇÃO II

### Delegados sindicais

#### Artigo 65.º

##### Actividade

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho, ou em determinadas áreas geográficas da empresa quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 66.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- d) Comunicar aos sindicatos todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Dar conhecimento à direcção da situação e dos problemas relativos às condições de trabalho e de vida dos associados;

- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação e revisão das convenções colectivas de trabalho;
- g) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- h) Incentivar os trabalhadores não filiados no Sindicato a procederem à sua inscrição;
- i) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista e a constituição das comissões intersindicais ou sindicais;
- j) Colaborar estreitamente com a direcção e órgãos regionais do sindicato da sua área, assegurando a execução das suas resoluções;
- l) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato;
- m) Participar nos órgãos do Sindicato nos termos estatutariamente previstos;
- n) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- o) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;
- p) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão nas empresas, cooperando com as comissões de trabalhadores no exercício dessa actividade;
- q) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;
- r) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector e de residência.

#### Artigo 67.º

##### Constituição da comissão

1 — A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais de determinada empresa e de determinados sectores e ou áreas de actividade da mesma ou de diferentes empresas.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

#### Artigo 68.º

##### Funções da comissão

A comissão sindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

#### Artigo 69.º

##### Regulamento dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais será realizada nos locais de trabalho, observando-se, com as necessárias adaptações, as regras em vigor para a eleição dos órgãos dirigentes do Sindicato, competindo à direcção a marcação da data da eleição.

2 — A duração do mandato é de três anos e a destituição será objecto de regulamento a aprovar em assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Comissões de delegados sindicais

#### Artigo 70.º

##### Constituição

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe à direcção do sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destas e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição de atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

### SECÇÃO IV

#### Organização regional

#### Artigo 71.º

##### Delegações

1 — A delegação é a estrutura intermédia do Sindicato, de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais e regionais.

3 — As delegações locais abrangem um ou mais concelhos. As delegações regionais abrangem um ou mais distritos.

4 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito competem à direcção, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 72.º

##### Órgãos das delegações

1 — Os órgãos das delegações são:

a) Das delegações locais:

A assembleia local;  
A assembleia de delegados local;  
O secretariado local;

b) Das delegações regionais:

A assembleia regional;  
A assembleia de delegados regional;  
O secretariado regional.

2 — Os secretariados são constituídos por membros eleitos pelas respectivas assembleias, sendo o seu número fixado no regulamento das delegações.

3 — Fazem ainda parte dos secretariados o membro ou membros da direcção destacados por esta para exercerem a sua actividade na área da delegação, não podendo em caso algum acumular a qualidade de membro de mais de uma delegação.

#### Artigo 73.º

##### Regulamento

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical;
- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato.

2 — Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical, ou por determinados sectores e ou áreas de actividades, e os referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

### CAPÍTULO VIII

#### Fundos

#### Artigo 74.º

##### Proveniência

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 75.º

##### Aplicação

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 76.º

##### Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia de delegados:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades, bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados na sede, delegações do Sindicato e nas secções sindicais

da empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados, e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

#### Artigo 77.º

##### Fundo de maneo das delegações

1 — O orçamento do Sindicato, elaborado pela direcção, dotará obrigatoriamente as delegações de um fundo de maneo para a acção sindical, tendo em conta os orçamentos previamente elaborados e aprovados por cada delegação, as disponibilidades do Sindicato, o plano de actividades e as necessidades decorrentes da sua execução.

2 — As receitas provenientes de quaisquer iniciativas levadas a cabo pelas delegações deverão ser acumuladas no seu fundo de maneo, fazendo-se no fim do ano o acerto de contas.

3 — A fim de permitir a elaboração do relatório das actividades, das contas e do orçamento, os secretariados das delegações deverão enviar à direcção do Sindicato, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como o plano e o orçamento relativo à sua actividade.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 78.º

##### Deliberação

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação de assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes na assembleia.

#### Artigo 79.º

##### Processo

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO X

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 80.º

##### Competência

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

## Artigo 81.º

### Convocatória

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em dois dias sucessivos.

## CAPÍTULO XI

### Eleições

## Artigo 82.º

### Assembleia geral eleitoral

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medida de reestruturação sindical, bem como equivalentes ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e desemprego.

## Artigo 83.º

### Elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia geral eleitoral.

## Artigo 84.º

### Regulamento eleitoral

A convocação e a forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral, serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

## Artigo 85.º

### Prazo

A assembleia geral eleitoral tem lugar nos três meses anteriores ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Julho de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 109/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte — Eleição em 16 e 17 de Junho de 2000 para o próximo triénio de 2000-2003.**

#### Direcção:

Alberto António Alves Guedes da Silva, bilhete de identidade n.º 3981713, do Arquivo de Identificação do Porto.

Alcides Manuel Carva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3326827, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Alfredo João Legoinha, bilhete de identidade n.º 1959844, do Arquivo de Identificação de Bragança.

António Alberto Teixeira, bilhete de identidade n.º 3415766, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Augusto Monteiro, bilhete de identidade n.º 5845419, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Campos Silva, bilhete de identidade n.º 3429872, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Oliveira Ferreira, bilhete de identidade n.º 774213, do Arquivo de Identificação do Porto.

Carlos Serra Lopes Ferreira, bilhete de identidade n.º 3333586, do Arquivo de Identificação do Porto.

Fernando Augusto Ferreira Soares, bilhete de identidade n.º 3634248, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernando Oliveira Santos Rocha, bilhete de identidade n.º 5941477, do Arquivo de Identificação do Porto.  
Francisco João Moreira Rocha, bilhete de identidade n.º 5724035, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Henrique António Fernandes, bilhete de identidade n.º 6544541, do Arquivo de Identificação de Bragança.  
Ilídio Zulmiro Silva Gusmão Saraiva, bilhete de identidade n.º 6986705, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Carlos Ribeiro da Silva, bilhete de identidade n.º 3846606, do Arquivo de Identificação do Porto.

José Manuel Costa Silva, bilhete de identidade n.º 7437311, do Arquivo de Identificação do Porto.

Lúcio Real de Matos, bilhete de identidade n.º 1721940, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Coelho Alves, bilhete de identidade n.º 1960958, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Joaquim Ferreira Cosme, bilhete de identidade n.º 5846582, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Santos Teixeira, bilhete de identidade n.º 3436906, do Arquivo de Identificação do Porto.

Adelino Campos Silva, bilhete de identidade n.º 3117497, do Arquivo de Identificação do Porto.

Álvaro Manuel Luz Moreira, bilhete de identidade n.º 7102014, do Arquivo de Identificação do Porto.

Adriano Jesus Moreira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3342303, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

#### Mesa da assembleia geral:

Anselmo José Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3303205, do Arquivo de Identificação do Porto.  
António Soares Pereira, bilhete de identidade n.º 3049343, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Joaquim Teixeira Silva, bilhete de identidade n.º 3452721, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
José Nogueira Soares Ferreira, bilhete de identidade n.º 3988984, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Manuel Machado Fernandes, bilhete de identidade n.º 868459, do Arquivo de Identificação do Porto.

#### Direcção distrital de Bragança:

Alfredo João Legoinha, bilhete de identidade n.º 1959844, do Arquivo de Identificação de Bragança.  
Benjamim Augusto Luzio, bilhete de identidade n.º 3051326, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Celso Óscar Quitério, bilhete de identidade n.º 3369642, do Arquivo de Identificação de Bragança.  
Delfim dos Santos Batista, bilhete de identidade n.º 3021038, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Fernando Augusto Xavier, bilhete de identidade n.º 5837131, do Arquivo de Identificação de Bragança.  
Henrique António Fernandes, bilhete de identidade n.º 6544541, do Arquivo de Identificação de Bragança.  
José António Afonso Marques, bilhete de identidade n.º 3988187-3, do Arquivo de Identificação de Bragança.  
Américo David Mota, bilhete de identidade n.º 3089101, do Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Serafim dos Anjos Curralo, bilhete de identidade n.º 2708969, do Arquivo de Identificação de Bragança.  
Carolino Alfredo Cancela, bilhete de identidade n.º 5804792, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Julho de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 110/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

### **Sind. dos Economistas — Eleição em 4 de Maio de 2000 para o triénio de 2000-2003**

#### Mesa da assembleia geral:

Presidente — Fernando Coelho de Melo, sócio n.º 1750, nascido em 10 de Outubro de 1934, portador do bilhete de identidade n.º 1918799, de 10 de Novembro de 1997, com residência na Estrada do Calhariz de Benfica, lote 3, 3.º, esquerdo, 1500-121 Lisboa.  
Anabela Carvalho dos Reis, sócia n.º 3142, nascida em 9 de Abril de 1959, portadora do bilhete de identidade n.º 5193693, de 30 de Abril de 1992, com residência na Rua de Américo Durão, 20, 2.º, direito, 1900-064 Lisboa.  
Fernando da Costa Silva, sócio n.º 2670, nascido em 3 de Outubro de 1942, portador do bilhete de identidade n.º 552676, de 30 de Setembro de 1997, com residência na Rua da Quinta de Santa Maria, 21, 1800-325 Lisboa.  
José Manuel Coelho Martins, sócio n.º 2897, nascido em 25 de Junho de 1949, portador do bilhete de identidade n.º 2162523, de 8 de Março de 1994, com residência na Praça das Águas Livres, 8, 6.º, direito, 1250-001 Lisboa.

José Manuel Fonseca Gomes de Andrade, sócio n.º 2669, nascido em 30 de Janeiro de 1946, portador do bilhete de identidade n.º 647256, de 30 de Julho de 1999, com residência na Rua de Almada Negreiros, BD8., lote B, 1.º, esquerdo, Parque Residencial de Vialonga, 2625-638 Vialonga.

#### Direcção:

##### Efectivos:

António Macieira Coelho, sócio n.º 2082, nascido em 14 de Setembro de 1929, portador do bilhete de identidade n.º 2092882, de 10 de Fevereiro de 1982, com residência na Rua da Mata de São Mateus, 69, 1495-739 Cruz Quebrada.  
Carlos Raul Sousa Bentes, sócio n.º 2925, nascido em 13 de Fevereiro de 1948, portador do bilhete de identidade n.º 138135, de 9 de Junho de 1992, com residência na Rua de Paiva de Andrade, 116, 3.º, direito, 2675-424 Odivelas.  
Henrique Manuel Silva Fernandes, sócio n.º 3830, nascido em 14 de Maio de 1945, portador do bilhete de identidade n.º 1085093, de 31 de Março de 1998, com residência na Rua de Bento de Jesus Caraça, lote 260, 2840-228 Foros de Amora.  
José Nunes Carapeto, sócio n.º 3430, nascido em 29 de Julho de 1938, portador do bilhete de identidade n.º 1157130, de 7 de Agosto de 1991, com residência na Travessa da Conceição da Glória, 7, apartado 67, 1250-083 Lisboa.  
Paulo Romão Cabral Cardoso, sócio n.º 2340, nascido em 11 de Fevereiro de 1948, portador do bilhete de identidade n.º 183772, de 24 de Fevereiro de 1992, com residência na Rua Nova dos Mercadores, 307-308, 2.º, B, 1980-180 Lisboa.

##### Suplentes:

Maria Fernanda Evangelista, sócia n.º 3765, nascida em 10 de Fevereiro de 1948, portadora do bilhete de identidade n.º 0972527, de 17 de Novembro de 1999, com residência na Avenida do Movimento das Forças Armadas, 25, 1.º, direito, 2825-372 Costa da Caparica.  
Maria Guilhermina Gonçalves Patrocínio, sócia n.º 43 029, nascida em 8 de Novembro de 1951, portadora do bilhete de identidade n.º 2447741, de 8 de Fevereiro de 1996, com residência na Praceta de Afonso de Albuquerque, 3, rés-do-chão, direito, 2735 Cacém.  
Rodolfo José Serra Albuquerque, sócio n.º 2088, nascido em 20 de Dezembro de 1937, portador do bilhete de identidade n.º 1665969, de 26 de Fevereiro de 1992, com residência na Rua de Carlos Pereira, 1, 6.º, esquerdo, 1500-135 Lisboa.

#### Conselho fiscal:

António Vieira Sanches, sócio n.º 2162, nascido em 26 de Novembro de 1936, portador do bilhete de identidade n.º 11191663, de 22 de Abril de 1993, com residência na Rua de Timor, 4-6, A, 4.º, B, 2745-245 Queluz.  
Cândido Purificação Rodriguez, sócio n.º 2086, nascido em 15 de Dezembro de 1939, portador do bilhete de identidade n.º 1300355, de 23 de Fevereiro de 1996, com residência na Rua da Quinta das Palmeiras, 90, 4.º, esquerdo, 2780-146 Oeiras.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Julho de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 111/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.



# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I — ESTATUTOS

### **ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz — Alteração**

Alteração, deliberada na assembleia geral de 22 de Abril de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 30 de Outubro de 1993, e 12, de 30 de Junho de 1998.

#### Artigo 4.º

Só podem ser associadas as pessoas singulares ou colectivas que, de harmonia com a legislação aplicável, exerçam no País a indústria de transformação de arroz.

#### Artigo 7.º

.....  
.....  
g) Fornecer, pontual e cabalmente, os elementos solicitados pelos órgãos da Associação.

#### Artigo 16.º

A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 17.º

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas aos cargos da Associação;
- c) Dar posse aos associados eleitos;
- d) Assinar actas e o expediente da mesma;
- e) Assistir, querendo, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

2 — Compete ao vice-presidente da assembleia geral substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 18.º

Compete ao vice-presidente e ao secretário da mesa da assembleia geral coadjuvar o presidente da mesma na condução dos trabalhos.

#### Artigo 33.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um o presidente e terá os poderes que a lei lhe atribui.

2 — Nos termos da lei poderá ser contratado um revisor oficial de contas (ROC).

#### Artigo 36.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas, jóias e contribuições dos associados;
- b) Os juros dos fundos capitalizados;
- c) Quaisquer subsídios que lhe venham a ser atribuídos;
- d) Quaisquer outros rendimentos eventuais ou regulamentares permitidos por lei.

2 — Com a aprovação do orçamento ordinário, a assembleia geral fixará as bases para a determinação das quotas dos associados para o ano imediato, segundo os seguintes critérios:

- a) A quota global é constituída por uma quota fixa e uma quota variável;
- b) O montante da quota fixa deverá comportar entre 10% e 20% do total da quotização a aprovar, rateada, em partes iguais, por todos os associados;
- c) O montante da quota variável deverá comportar a diferença entre o total da quotização e o montante da quota fixa, a ser repartido em função do arroz em branco obtido por transformação, no ano anterior, para, no máximo, 22 500 t.

3 — Enquanto não ocorrer, por qualquer motivo, a fixação das bases para a determinação das quotas dos associados, mantêm-se inteiramente inalterados os critérios e montantes anteriormente fixados, actualizados de acordo com a taxa de inflação.

#### Artigo 39.º

1 — .....

2 — Em caso de vagas e à excepção da mesa da assembleia geral, cada órgão pode cooptar até um terço dos seus membros.

3 — A cooptação de membros dos órgãos sociais será submetida à ratificação da assembleia geral que tenha

lugar imediatamente após a deliberação, sem prejuízo da assunção plena de funções, logo após a designação e posse.

4 — A cooptação de qualquer membro dos órgãos sociais será comunicada, pelo secretário-geral, por aviso postal, a todos os associados no prazo de oito dias.

#### Artigo 40.º

1 — .....

2 — .....

3 — Nenhum associado pode candidatar-se a mais de uma lista, nem substituir mais de duas vezes o seu representante.

4 — Com a apresentação das candidaturas, deverá indicar-se, desde logo, quem representará as pessoas colectivas.

5 — As listas de candidaturas para a direcção e conselho fiscal deverão indicar o nome do presidente, e as para a mesa da assembleia geral deverão indicar os cargos a ocupar por cada um dos seus membros.

6 — Verificando-se o impedimento definitivo do representante do associado, designado nos termos do n.º 4 deste artigo, o associado deverá indicar, no prazo de oito dias, o seu substituto.

7 — No caso de a vacatura ser a do presidente da direcção, a direcção escolhe, de entre os seus membros, o presidente, o secretário e o tesoureiro. A escolha do presidente deverá ser ratificada na primeira assembleia geral que venha a ter lugar.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Julho de 2000, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 80, a fl. 39 do livro n.º 1.

## II — CORPOS GERENTES

### **ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel — Eleição em 29 de Abril de 2000 para o triénio de 2000-2002.**

#### Assembleia geral:

Presidente da mesa — Arménio Leite Marques, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Tondela, nascido em 10 de Julho de 1937, filho de Eduardo Marques e de Susana da Conceição Leite, residente na Rua do Dr. Flausino Torres, 527, 3460 Tondela, sócio gerente da firma Arménio Leite Marques, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução Tondelense, sita na Rua de Tomás Ribeiro, sem número, 3460 Tondela; associado n.º 268.

1.º secretário — Mário Teixeira Alves da Costa, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Britelo, Celorico de Basto, nascido em 15 de Maio de 1940, filho de Agostinho Alves da Costa e de Aurora Teixeira, residente na Rua de António Sérgio, 155, 4820 Fafe, proprietário da Escola de Condução Mário Costa, sita na Rua de João XXIII, 209, 1.º, 4820 Fafe; associado n.º 371.

2.º secretário — Maria Stela Campos Vaz Caeiro Pinto, solteira, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Moçambique, filha de Ilídio Gonçalves

Pinto e de Milda Caeiro Augusto Pinto, residente em Alto e Bombeja, Estrada da Chainha, 7000 Évora, sócia gerente da Escola de Condução Século XXI, sita na Envolvente à Praça de Touros, 14, A, 2860 Moita; associada n.º 626.

#### Direcção:

Presidente — José Maria Caiado, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural da freguesia do Bocage, Setúbal, nascido em 6 de Setembro de 1931, filho de Miguel Martins Caiado e de Celeste Maria, residente na Rua de Gomes Freire, 121, 1.º, 1150 Lisboa, sócio gerente da firma de ensino automobilístico A Império, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução A Império, sita na Avenida do Almirante Reis, 175, rés-do-chão, 1000 Lisboa; associado n.º 168.

Vice-presidente — Fernando Pereira dos Santos, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Grijó, Vila Nova de Gaia, nascido em 16 de Setembro de 1940, filho de Joaquim Dias da Mota e de Crisanta Pereira dos Santos, residente no Lugar de São Domingos, Vila da Feira, sócio gerente da firma Fernando Pereira dos Santos, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução Império, sita na Rua do Amial, 928, 4200 Porto; associado n.º 225.

Secretário — Engenheiro Custódio Alves Tomé, divorciado, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Marvila, Santarém, nascido em 9 de Fevereiro de 1955, filho de Manuel Ribeiro Tomé e de Adélia Celeste Alves, residente na Rua do Parisal, 29, 2000 Santarém, sócio gerente da firma Pinto, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução Especial Tomé, sita na Rua de Pedro de Santarém, 130, esquerdo, 2000 Santarém; associado n.º 50.

Tesoureiro — Felisberto da Conceição Correia, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Portimão, nascido em 15 de Setembro de 1929, filho de Domingos Correia e de Lucinda da Conceição, residente na Rua de Diogo Gonçalves, 5, 1.º, C, 8500 Portimão, sócio gerente da firma Correia, Leal, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução Infante de Sagres, sita no Largo de D. João II, 31, 8500 Portimão; associado n.º 423.

Vogal — José Rodrigues Lima, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Castelo Branco, nascido em 28 de Setembro de 1941, filho de José António Lima e de Maria Amália Perpétua, residente na Rua de Ega, 22, 6000 Castelo Branco, sócio gerente da firma Luís de Lima, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução Oleirense, sita na Rua do Ramalhal, 6160 Oleiros; associado n.º 422.

#### Conselho fiscal:

Presidente — Dr. Eduardo Manuel Vieira Dias, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural de Pontével, Cartaxo, nascido em 17 de Março de 1952, filho de Adamastor Vieira Dias e de Hermínia Júlia Vieira, residente na Rua do Major Neutel de Abreu, 13, 6.º, B, 1500 Lisboa, gerente da Escola de Condução Vencedora Alcantarense, L.<sup>da</sup>, sita no Largo do Calvário, 16, rés-do-chão, direito, 1300 Lisboa; associado n.º 73.

#### Vogais:

Engenheiro Gumerzindo Gomes, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural da freguesia da Sé, Guarda, nascido em 12 de Junho de 1932, filho de Alexandre Gomes e de Maria Cândida Gomes, residente na Avenida de Barajona de Freitas, 13, 5.º, letra D, 1500 Lisboa, sócio gerente da firma Ensino Automobilístico G. Gomes, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução Especial G. Gomes, sita no Largo do General Humberto Delgado, 39, 1.º, 6300 Guarda; associado n.º 230.

Mário dos Santos Durão, casado, industrial de ensino da condução automóvel, natural do Couço, Coruche, nascido em 28 de Maio de 1939, filho de Manuel Joaquim Durão e de Ofélia Maria Durão, residente na Avenida de Santo António de Tercena, 14, lote 2, 2745 Barcarena, sócio gerente da Escola de Condução Central de Loures, L.<sup>da</sup>, proprietária da Escola de Condução Central de Loures, sita na Rua da República, 56, 1.º, 2670 Loures; associado n.º 1.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Julho de 2000, sob o n.º 82/2000, a fl. 39 do livro n.º 1.

### **Assoc. Portuguesa de Seguradores — Eleição em 28 de Março de 2000 para o triénio de 2000-2002**

#### Conselho de direcção:

Presidente — Dr. António Paiva de Andrada Reis.

#### Vice-presidentes:

Dr. Carlos Jorge Santos Ferreira, presidente do conselho de administração da Ocidental Companhia Portuguesa de Seguros, S. A.

Dr. Luís Frederico Redondo Lopes, presidente do conselho de administração da Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A.

#### Vogais:

Dr. Artur de Jesus Marques, presidente da comissão executiva da Companhia de Seguros Açoreana, S. A.

Fernando Bom Caldeira de Andrada, presidente do conselho de administração da Axa Portugal Companhia de Seguros, S. A.

Fernando Dias Nogueira, vice-presidente do conselho de administração da Companhia de Seguros Fidelidade, S. A.

Gerd Böhmer, administrador-delegado da Victoria Seguros.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Julho de 2000, sob o n.º 81, a fl. 39 do livro n.º 1.

### **Assoc. Nacional do Sector de Comércio e Serviços de Cuidados Corporais — Eleição em 17 de Maio de 2000 para o triénio de 2000-2003.**

#### Mesa da assembleia geral:

Presidente — Francisco Luís de Oliveira Galhano, sócio n.º 37;

1.º secretário — Manuel Silva Mateus, sócio n.º 234;  
2.º secretário — Américo Azevedo Pereira, em representação de Ermelinda Beauty Center, sócio n.º 161.

#### Conselho fiscal:

Presidente — António José Rosário Santos, sócio n.º 25;  
1.º secretário — Ernesto Coelho de Lima, sócio n.º 157;  
2.º secretário — Manuel de Oliveira Meneses, sócio n.º 155.

#### Direcção:

Presidente — Ramiro Lopes Martins Carreira, sócio n.º 9;

Secretário — Alda Neves dos Santos, sócia n.º 295;

Tesoureiro — Cristóvão Almeida Silva, sócio n.º 115;

1.º vogal — Carlos Alexandre Cabeleireiros, L.<sup>da</sup>, sócio n.º 6;

2.º vogal — Luís Manuel Henriques Dias, sócio n.º 5.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Julho de 2000, sob o n.º 83/2000, a fl. 39 do livro n.º 1.

**Assoc. dos Industriais da Construção de Edifícios — Eleição em 28 de Março de 2000 para o mandato de 2000-2001.**

**Direcção:**

Presidente — Sr. Joaquim da Costa Santos, em representação da JOCOSAN — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

**Vice-presidentes:**

Dr. António Carlos Ferreira Duarte, em representação da ASSIMEC, S. A.

Engenheiro António Cupertino Marques, em representação da ANCUMAR — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

Sr. Filipe Antunes, em representação da SEDI-FAL — Sociedade de Edificações, L.<sup>da</sup>

Sr. Guilherme da Conceição Duarte, em representação da Tecto — Construções e Turismo, L.<sup>da</sup>

1.º tesoureiro — Sr. Manuel André Duarte Silva, em representação da MENDUR — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

2.º tesoureiro — Engenheiro Manuel Gomes Sousa Paiva, em representação da SEDIL — Sociedade de Edificações, L.<sup>da</sup>

1.º secretário — Sr. Azul Nunes Ferreira, em representação da Sociedade de Construções Azul Ferreira & Irmão, L.<sup>da</sup>

2.º secretário — Sr. José Vidigal, em representação da José Vidigal — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

**Vogais:**

Engenheiro Luís Lopes, em representação da CONEC — Consultoria e Engenharia Civil, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Eurico Pereira, em representação da SOPALMEIRA — Empreendimentos Imobiliários, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Rui Paulo Mendes Coito, em representação da TECTOPO — Técnicas de Construção, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Pedro Henriques, em representação da Construções e Investimentos HMF, L.<sup>da</sup>

Sr. David Martins Dias, em representação da Sociedade de Construções Martins Dias, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Carlos Aldeia Antunes, em representação da Teorema — Construção Civil, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Augusto Vaz, em representação da STECUR — Sociedade Técnica de Construções Urbanas, L.<sup>da</sup>

Sr. José Santos Simões Faria, em representação da Arfar — Construção Civil, L.<sup>da</sup>

**Mesa da assembleia geral:**

Presidente — Sr. Manuel Antunes Ribeiro, em representação de Manuel Antunes Ribeiro.

**Vogais:**

Sr. Júlio da Silva Rodrigues, em representação da SIROL — Sociedade de Materiais e Construção, L.<sup>da</sup>

Sr. Fernando Lopes, em representação da SECLO-PES — Sociedade Edif. Costa & Lopes, L.<sup>da</sup>

**Conselho fiscal:**

Presidente — Dr.<sup>a</sup> Maria Teresa Ramos Pinto, em representação da Raul Abreu Santos — Construções, L.<sup>da</sup>

**Vogais:**

Sr. Luciano Lopes Rosa, em representação da Luciano Lopes Rosa.

Sr. Carlos Alberto Gaspar, em representação da Editó — Edificadora Tomarense, L.<sup>da</sup>

**Conselho de delegados:**

Presidente — Engenheiro Pedro Marfins, em representação da Sociedades dos Casais, L.<sup>da</sup>

**Vogais:**

Sr. Augusto José Martins Ferraz, em representação da NAMEX — Sociedade de Investimentos Imobiliários, L.<sup>da</sup>

Sr. António Ferreira, em representação da António Nunes Ferreira & Ferreira, L.<sup>da</sup>

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Julho de 2000, sob o n.º 84/2000, a fl. 40 do livro n.º 1.

**Assoc. dos Comerciantes do Porto — Eleição em 9 de Junho de 2000 para o triénio de 2000-2002**

**Mesa da assembleia geral:**

Presidente — Jorge Manuel Castro Guimarães, em representação da firma A. Borges Amaral, L.<sup>da</sup>, casado, 63 anos, natural da freguesia de Paranhos, concelho do Porto, portador do bilhete de identidade n.º 911387, de 13 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto, filho de Eugénio Pereira Guimarães e de Maria Luísa da Cunha Castro Guimarães, residente na Rua do Dr. Alves da Veiga, 214, 1.º, 4000-072 Porto.

1.º secretário — Mário Domingos Soares Gonçalves, empresário em nome individual, casado, 61 anos, natural da freguesia de Canelas, concelho de Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 988339, de 21 de Dezembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de Mário Ferreira Gonçalves e de Josefina Ribeiro Soares, residente na Rua dos Terços, 1080, 4405-270 Canelas, Vila Nova de Gaia.

2.º secretário — António Brandão de Pinho, em representação da firma Galerias Tetum — Pronto-a-Vestir, L.<sup>da</sup>, casado, 48 anos, natural da freguesia de Rossas, concelho de Arouca, portador do bilhete de identidade n.º 2852555, de 8 de Maio de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto, filho de José de Pinho e de Angelina Joaquina de Pinho, residente na Avenida de Fernão de Magalhães, 1175, 3.º, esquerdo, 4350-169 Porto.

**Comissão revisora de contas:**

Presidente — Carlos Alberto do Souto Andrade, em representação da firma Júlio Pinto & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, casado,

48 anos, natural da freguesia do Pinhão, concelho de Alijó, portador do bilhete de identidade n.º 3662925, de 5 de Março de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de Manuel Pereira Andrade e de Celeste da Conceição do Souto, residente na Alameda de Romualdo Cabral, 97, 4460-401 Senhora da Hora.

Relator — Adelino de Oliveira Ribeiro, empresário em nome individual, casado, 48 anos, natural da freguesia de São Nicolau, do concelho do Porto, portador do bilhete de identidade n.º 2722917, de 15 de Abril de 1992, do Arquivo de Identificação do Porto, filho de Manuel Joaquim Ribeiro e de Casimira Celeste Salvador de Oliveira, residente na Avenida da Beira Mar, 1671-A, 1.º, direito, 4400-382 Vila Nova de Gaia.

Vogal — Germano Joaquim Ferreira Pinho Afonso, empresário em nome individual, casado, 53 anos, natural da freguesia do Bonfim, concelho do Porto, portador do bilhete de identidade n.º 711882, de 7 de Novembro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de Joaquim Pinho Afonso e de Maria Alice Ferreira, residente na Rua de D. Fernando, 82, 4430-082 Vila Nova de Gaia.

#### Direcção (efectivos):

Presidente — Laura Artur Mourão Nogueira de Andrade Rodrigues, em representação da firma F. Amaral & C.<sup>a</sup> — Sociedade de Tecidos e Confecções, L.<sup>da</sup>, casada, 53 anos, natural da freguesia de Cedofeita, concelho do Porto, portadora do bilhete de identidade n.º 721673, de 11 de Setembro de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto, filha de Artur Vieira de Andrade e de Laura Guilhermina Mourão Nogueira de Andrade, residente na Rua de Santos Pousada, 1313, 1.º, direito, 4000-490 Porto.

Vice-presidentes:

António Augusto Ferraz, em representação da firma Lojão — Comércio de Artigos Domésticos e de Decoração, L.<sup>da</sup>, casado, 68 anos, natural da freguesia de Santo Ildefonso, concelho do Porto, portador do bilhete de identidade n.º 818335, de 16 de Setembro de 1985, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de Isidoro Exposto e de Ana Rosa de Jesus Ferraz, residente da Rua do Duque de Terceira, 425, 4.º, esquerdo, 4000-537 Porto.

Maria de Fátima da Costa Maia Rodrigues, em representação da firma Maia & Rodrigues, L.<sup>da</sup>, casada, 44 anos, natural da Venezuela, portadora do bilhete de identidade n.º 4574908, de 23 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filha de Jerónimo Alves Maia e de Otilia da Costa Bento, residente na Rua de Sá e Melo, 83, Nogueira, 4470 Maia.

José Carlos dos Santos Cabral, em representação da firma J. Cabral & Sá, L.<sup>da</sup>, casado, 63 anos, natural da freguesia de Bonfim, concelho do Porto, portador do bilhete de identidade n.º 1685627, de 29 de Junho de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de Francelino Ferreira Cabral e de Maria Anunciação Almeida Santos, residente na Rua de 5 de Outubro, 835, Gueifães, 4470 Maia.

Tesoureiro — Manuel Alfredo Silva Miranda, empresário em nome individual, casado, 50 anos, natural

da freguesia de Cedofeita, concelho do Porto, portador do bilhete de identidade n.º 1778918, de 10 de Novembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de Alfredo Teixeira de Miranda e de Maria Emília Quintela da Silva, residente na Praça de Diogo Cão, 150, 2.º, direito, 4400-433 Vila Nova de Gaia.

#### Direcção (suplentes):

Mário Jorge Azevedo Lucas, em representação da firma Electro Clérigos — Electrodomésticos, L.<sup>da</sup>, Casado, 41 anos, natural da freguesia de Massarelos, do concelho do Porto, portador do bilhete de identidade n.º 3995312, de 7 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de João Luís Lucas e de Ricardina da Conceição Pereira Azevedo Lucas, residente na Rua do Dr. Abel Salazar, 229, 3.º, esquerdo, 4150-011 Porto.

Adão Ferreira de Pinho, em representação da firma Adão Oculista, L.<sup>da</sup>, casado, 69 anos, natural da freguesia de São Cosme, concelho de Gondomar, portador do bilhete de identidade n.º 903000, de 6 de Março de 1985, do Arquivo de Identificação de Lisboa, filho de Anália Correia de Jesus, residente na Rua de Santo António de Contumil, 1, 4350-289 Porto.

João Manuel Vieira Brás, em representação da firma Ferreira Afonso & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, casado, 43 anos, natural da freguesia de São Mamede de Infesta, concelho de Matosinhos, portador do bilhete de identidade n.º 3446730, de 6 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto, filho de Joaquim Teixeira Brás e de Maria Rosalina Vieira Brás, residente na Rua de Costa Cabral, 78, 4200-208 Porto.

Maria de Fátima Conceição Fontes, em representação da firma Machado & Fontes, L.<sup>da</sup>, solteira, 42 anos, natural da freguesia de Sandim, concelho de Vila Nova de Gaia, portadora do bilhete de identidade n.º 3589117, de 9 de Abril de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto, filha de Manuel da Silva Fontes e de Erminda Francisca da Conceição, residente na Praça do Dr. Pedro Teotónio Pereira, 9, 5.º, esquerdo-frente, 4300-401 Porto.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Julho de 2000, sob o n.º 85, a fl. 40 do livro n.º 1.

### **Confederação do Turismo Português — Eleição em 29 de Setembro de 1999 para o biénio de 1999-2001 — Alteração.**

Estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1999.

#### **Direcção**

(substituição)

Vice-presidente — AHP — Associação dos Hotéis de Portugal, representada por Stefano Saviotti, passou a ser representada, a partir de 28 de Abril de 2000, por Luís Alves de Sousa.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Formas e Conteúdos — Produção Audiovisual, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2000, foram publicados os estatutos da comissão de trabalhadores em epígrafe, publicação que carece de rectificação.

Assim, a p. 1543, onde se lê «Comissão de Trabalhadores da Formas e Conteúdos — Produção Audiovisual, S. A. — Aprovados em 29 de Maio de 2000» deve ler-se «Comissão de Trabalhadores da Formas e Conteúdos — Produção Audiovisual, S. A. (FO&CO) — Aprovados em 29 de Maio de 2000».

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Formas e Conteúdos — Produção Audiovisual, S. A. (FO&CO) — Eleição em 28 de Junho de 2000 para o biénio de 2000-2002.**

#### **Efectivos**

José Firmino Pais da Silva, contramestre aderecista, n.º 2778/00.  
António Fernando P. Hipólito Oliveira, responsável operacional, n.º 1517/50.  
Inácio Manuel Pires Carvalho, técnico supervisor principal, n.º 1359/09.  
Maria Isabel Isidoro Cavaco Neto, técnica de organização e planeamento, n.º 3015/07.  
António José Lopes Fradinho, editor, n.º 2797/06.

#### **Suplentes**

Maria Margarida Ribeiro Varejão, assistente de cenografia, n.º 4218/04.  
Carlos Alberto Silva Duarte, operador de imagem principal, n.º 3170/04.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Julho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 84/2000, a fl. 24 do livro n.º 1.

### **Comissão e Subcomissões de Trabalhadores do Banco de Portugal — Eleição em 18 de Maio de 2000 para o triénio de 2000-2003.**

#### **Comissão:**

António José de Moura Duarte Vitorino, portador do bilhete de identidade n.º 2355081, de 1 de Março de 2000, do Arquivo de Lisboa.  
João Duarte de Almeida Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 2906073, de 4 de Abril de 1995, do Arquivo de Lisboa.  
António da Conceição Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 1193264, de 30 de Agosto de 1993, do Arquivo de Lisboa.  
Romeu Manuel Cruz das Neves, portador do bilhete de identidade n.º 3590376, de 24 de Agosto de 1999, do Arquivo de Lisboa.  
Norberto Vilela Senas, portador do bilhete de identidade n.º 1913821, de 20 de Março de 1995, do Arquivo de Lisboa.  
Carlos Manuel Pedroso de Lima Luizi, portador do bilhete de identidade n.º 132384, de 25 de Agosto de 1997, do Arquivo de Lisboa.  
José António Rocha Martins, portador do bilhete de identidade n.º 4882824, de 11 de Agosto de 1998, do Arquivo de Lisboa.

João Paulo Paz Coelho Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 3454712, de 24 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Lisboa.

Maria Eleutéria Vieira Ornelas, portadora do bilhete de identidade n.º 7536245, de 16 de Junho de 1993, do Arquivo de Lisboa.

Manuel André Farinha, portador do bilhete de identidade n.º 4619858, de 14 de Novembro de 1996, do Arquivo de Lisboa.

José António Gaspar da Costa Neves, portador do bilhete de identidade n.º 6101740, de 16 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Lisboa.

#### Subcomissões:

##### Sede (Rua do Comércio):

Carlos Alberto Moreira Infante do Carmo, portador do bilhete de identidade n.º 4198689, de 8 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Lisboa.

Maria Elizabeth P. S. Barreiros, portadora do bilhete de identidade n.º 5040271, de 1 de Julho de 1982, do Arquivo de Lisboa.

Maria Isabel Silva Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 4866267, de 28 de Maio de 1996, do Arquivo de Lisboa.

##### Complexo do Carregado:

Vítor Rodrigues da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7243610, de 11 de Junho de 1997, do Arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto José Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 6068060, de 5 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Lisboa.

Helena Isabel Braga Fabiano, portadora do bilhete de identidade n.º 10144467, de 2 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Lisboa.

##### Filial (Porto):

Manuel Basto Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 5980107, de 14 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Lisboa.

Joaquim Manuel Sousa Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 2854870, de 1 de Fevereiro de 1993, do Arquivo do Porto.

Carlos Fernando Godinho Fontes de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 3454945, de 6 de Junho de 1995, do Arquivo do Porto.

##### Braga:

António Conceição Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 5855236, de 18 de Novembro de 1997, do Arquivo de Viana do Castelo.

##### Castelo Branco:

Cláudio Manuel Galveia Namorado Neves, portador do bilhete de identidade n.º 4699866, de 9 de Setembro de 1998, do Arquivo de Castelo Branco.

##### Coimbra:

António Luís Moreira Júlio Freire, portador do bilhete de identidade n.º 4242135, de 3 de Agosto de 1990, do Arquivo de Lisboa.

##### Évora:

Maria José Alpalhão Rogado Prazeres, portadora do bilhete de identidade n.º 4576863, de 30 de Junho de 1998, do Arquivo de Lisboa.

##### Faro:

Analídia da Conceição Monchique Viegas, portadora do bilhete de identidade n.º 5381409, de 17 de Agosto de 1999, do Arquivo de Lisboa.

##### Funchal:

Rogério Bernardo Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 5146631, de 8 de Fevereiro de 1999, do Arquivo do Funchal.

##### Vila Real:

Maria Heliodora Vieira Geraldês de Matos, portadora do bilhete de identidade n.º 5000518, de 9 de Novembro de 1999, do Arquivo de Vila Real.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Julho de 2000, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 83/2000, a fl. 24 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da HIDRORUMO — Projecto e Gestão, S. A. — Eleição em 9 de Junho de 2000 para o mandato de 2000-2001.**

##### Manuel Fernandes Pires Malainho:

Idade — 48 anos;

Categoria profissional — técnico de fiscalização e montagem de equipamento mecânico;

Posto de trabalho — Departamento de Equipamentos — Qualidade e Fiscalização;

Local de trabalho — Rua do Bolhão, 36, Porto.

##### Graça Maria Gomes Moura:

Idade — 41 anos;

Categoria profissional — engenheira civil;

Posto de trabalho — Direcção de Engenharia Civil — Departamento de Barragens;

Local de trabalho — Rua do Bolhão, 36, Porto.

##### Carlos Fernando Silva Gouveia:

Idade — 43 anos;

Categoria profissional — técnico de gestão administrativa;

Posto de trabalho — Direcção de Estudos Gerais — Apoio Administrativo;

Local de trabalho — Rua do Bolhão, 36, Porto.

##### José Almeida Rodrigues Costa:

Idade — 49 anos;

Categoria profissional — técnico desenhador;

Posto de trabalho — Direcção de Engenharia Civil — Departamento de Métodos Gráficos;

Local de trabalho — Rua do Bolhão, 36, Porto.

José Daniel Silva Moura:

Idade — 52 anos;  
Categoria profissional — técnico topógrafo;  
Posto de trabalho — Direcção de Estudos  
Gerais — Departamento de Topografia e Geo-  
desia;  
Local de Trabalho — Rua do Bolhão, 36, Porto.

José Mário Oliveira Carvalho Bastos:

Idade — 46 anos;  
Categoria profissional — engenheiro civil;  
Posto de trabalho — Direcção de Estudos  
Gerais — Departamento de Estudos e Inven-  
tário;  
Local de trabalho — Rua do Bolhão, 36, Porto.

Jerónimo Fernando Silva Castro:

Idade — 49 anos;  
Categoria profissional — técnico de fiscalização e  
construção civil;  
Posto de trabalho — Equipa do Projecto  
Alqueva — Departamento de Fiscalização;  
Local de trabalho — Rua do Bolhão, 36, Porto.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solida-  
riedade em 7 de Julho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º  
da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 81/2000,  
a fl. 23 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores da Sociedade Lisboa- nense de Metalização, S. A. — Eleição em 15 de Junho de 2000 para o mandato de 18 meses.**

### **Efectivos**

1 — Rodrigo Manuel Oliveira André, técnico de pre-  
venção, portador do bilhete de identidade n.º 1009075,  
emitido em 3 de Junho de 1997 pelo Arquivo de Lisboa.

2 — José Pinto Gonçalves, escriturário, portador do  
bilhete de identidade n.º 961280, emitido em 18 de Outu-  
bro de 1994 pelo Arquivo de Lisboa.

3 — Artur Horta de Almeida, agente de produção  
fabril, portador do bilhete de identidade n.º 5036628,  
emitido em 3 de Março de 1997 pelo Arquivo de Lisboa.

### **Suplentes**

1 — Antero de Jesus Bernardo, operador de banhos,  
portador do bilhete de identidade n.º 2754974, emitido  
em 7 de Julho de 1989 pelo Arquivo de Lisboa.

2 — Alexandre Jorge Louro da Silva, torneiro, por-  
tador do bilhete de identidade n.º 9589996, emitido em  
24 de Março de 1998 pelo Arquivo de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solida-  
riedade em 7 de Julho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º  
da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 82/2000,  
a fl. 24 do livro n.º 1.